



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

## Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

### **Masterthesis**

***Toegankelijkheid van Coworking Spaces voor mensen met een beperking***

**Noémie Bours  
Zuzana Jezeková**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

### **PROMOTOR :**

Prof. dr. Eline JAMMAERS



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

[www.uhasselt.be](http://www.uhasselt.be)  
Universiteit Hasselt  
Campus Hasselt:  
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt  
Campus Diepenbeek:  
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

**2021**  
**2022**



# Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

## ***Masterthesis***

### ***Toegankelijkheid van Coworking Spaces voor mensen met een beperking***

**Noémie Bours**

**Zuzana Jezeková**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

## **PROMOTOR :**

Prof. dr. Eline JAMMAERS





# Toegankelijkheid van *coworking spaces* voor mensen met een beperking

Masterproef HW

Bours Noémie - 1850299  
Ježeková Zuzana - 1851053

Onder toezicht van Prof. Dr. Eline Jammaers

Academiejaar 2021 – 2022

## 1. Woord vooraf

Deze masterthesis werd geschreven als laatste onderdeel van de opleiding Handelswetenschappen, met afstudeerrichting Ondernemerschap en Management aan de Universiteit Hasselt. In deze masterthesis wordt de toegankelijkheid van *coworking spaces* voor mensen met een beperking in kaart gebracht. Tijdens het uitvoeren van dit onderzoek kregen we mogelijkheid om onze kennis op gebied van het leven met een handicap bij te schaven en tegelijkertijd hebben we nieuwe inzichten verworven over *coworking spaces*.

Doorheen het hele traject, hebben we de nodige hulp gekregen van een aantal personen die we nu graag zouden willen bedanken. Eerst en vooral willen we onze promotor, professor dr. Eline Jammaers, bedanken voor de begeleiding en waardevolle feedback en adviezen. Verder willen we eveneens alle *coworking spaces* bedanken die deel genomen hebben aan ons onderzoek, zowel zij die meegewerkt hebben aan het kwalitatieve deel, als zij die meegewerkt hebben door het invullen van onze enquête. Tot slot willen we graag nog even de toegankelijkheidsexperten bedanken voor de zeer uitgebreide informatie over wat de onderzochte handicaps inhouden.

*Bours Noémie & Ježeková Zuzana*

*Juni 2022*

## 2. Inhoudsopgave

### Inhoudsopgave

<b>1. Woord vooraf</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Inhoudsopgave</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Theoretisch kader</b> .....	<b>10</b>
5.1 Een beperking hoeft geen handicap te zijn .....	10
5.1.1 Arbeidsmarkthindernissen voor personen met een handicap .....	11
Negatieve attitudes .....	12
Het niet verlenen van redelijke aanpassingen .....	15
Gebrekkige toegankelijkheid .....	17
5.1.2 Toegankelijkheid tot het web .....	19
5.2 Coworking spaces .....	20
5.2.1 Het concept van de coworking spaces .....	20
5.2.2 Geschiedenis en evolutie van de coworking spaces .....	26
5.2.3 Diversiteit van de coworking spaces .....	29
5.2.4 De gebruikers van coworking spaces .....	31
<b>6. Empirische studie</b> .....	<b>34</b>
6.1 Methodologie .....	34
6.2 Bevindingen .....	39
Coworking spaces in praktijk .....	39
Toegankelijkheid van de coworking spaces .....	44
Toegankelijkheid van coworking spaces voor personen met fysieke beperking (rolstoelgebruikers) .....	48
Toegankelijkheid van coworking spaces voor mensen met een visuele beperking .....	61
Toegankelijkheid van coworking spaces voor mensen met een auditieve beperking .....	72
Toegankelijkheid van coworking spaces voor mensen met een cognitieve beperking .....	77
<b>7. Discussie</b> .....	<b>82</b>
<b>8. Bibliografie</b> .....	<b>85</b>
<b>9. Bijlagen</b> .....	<b>95</b>
9.1 Foto's van de rolstoel met afmetingen .....	95
9.2 Verdeling van de taken tijdens onderzoek .....	96
9.3 Kwantitatieve deel van de masterthesis (codeerschema) .....	99
9.4 Voorbeeld van notities opgemaakt tijdens observatie .....	100

### 3. Samenvatting

(Samenvatting geschreven door Noémie)

Mensen met een beperking worden dagelijks geconfronteerd met discriminatie en vooroordelen. Één op vijf Vlamingen ondervindt dagelijks moeilijkheden die als oorzaak zijn of haar beperking heeft (Statistiek Vlaanderen, 2018). Die discriminatie trekt zich door op de werkvloer. Werknemers staan weigerachtig tegenover het aannemen van iemand met een handicap. Ze veronderstellen dat werknemers met een handicap minder productief zijn dan hun niet-gehandicapte collega's, dat ze trager werken en dat ze niet ambitieus zijn (Diksa & Rogers, 1996). Al deze vooroordelen en discriminatie vormen een beweegreden voor mensen met een beperking om in een zelfstandig statuut te beginnen werken (Jammaers & Williams, 2021). Een zelfstandig statuut zorgt ervoor dat ze hun "zwakte" kunnen gebruiken en omvormen tot een sterkte. Dit doen ze door hun onderneming te funderen rond hun handicap en zo mensen met dezelfde handicap hun leven te vergemakkelijken (Jammaers & Williams, 2021). Door de onderneming worden mensen met een beperking financieel minder afhankelijk waardoor ze ook budget hebben om te kijken voor een ruimte om in te kunnen werken (Wehman, 2011). Het is dus belangrijk dat de toegang tot elke mogelijke kantooruimte, gaande van traditionele kantoren tot *coworking spaces*, niet belet wordt en dat ze hier niet nog eens extra discriminatie door ervaren.

De centrale onderzoeksvraag van deze masterthesis is "Hoe toegankelijk zijn *coworking spaces* voor mensen met een beperking?" Om hierachter te komen werden twee deelvragen geformuleerd: (1) "In welke mate zien verhuurders van *coworking spaces* personen met een beperking als reële klanten?" en (2) "Welke potentiële barrières kunnen gebruikers met een beperking tegenkomen in *coworking spaces*?"

Er werd een kwalitatief en een kwantitatief deel uitgevoerd. Het kwalitatieve deel bestond uit semi-gestructureerde interviews zodat er nog ruimte was voor onvoorziene vragen indien noodzakelijk en observaties die in de *coworking spaces* uitgevoerd werden door ons. Het kwantitatieve deel omvatte een enquête die naar 144 *coworking spaces* werd gestuurd om wat extra informatie te bemachtigen omtrent hun toegankelijkheid. De managers/eigenaars/verhuurders van *coworking spaces* werden bevroegd en experts op gebied van de mogelijke handicaps werden bevroegd.

Gebaseerd op de bevindingen uit het empirische deel, kan gesteld worden dat verhuurders van *coworking spaces* personen met een beperking niet als reële klanten beschouwen. Er wordt niet genoeg aandacht besteed aan het ter beschikking stellen via hun webpagina of sociale mediapagina van informatie over hoe toegankelijk de werkruimten zijn voor personen met een beperking. Daarbovenop was er een lage *response rate* van de *coworking spaces* op de vraag om een interview toe te staan of om deel te nemen aan de enquête. Dit duidt weer op weinig belang dat gehecht wordt binnen de sector aan de toegankelijkheid voor personen met een beperking en in hoeverre deze personen als potentiële *coworkers* aanzien worden. Naar aanleiding van de tweede onderzoeksvraag, werd vastgesteld dat de fysieke ruimte van *coworking spaces* niet altijd voorzien is voor personen met een beperking. Er zijn verschillende barrières die deze mensen tegenkomen. De meest getroffen doelgroep zijn de personen met een cognitieve beperking. Voor hen wordt werken in een *coworking space* heel moeilijk volgens de expert, omwille van allerlei externe prikkels. Een *coworking space* wordt omschreven als een soort van *hype* en cultuur waar mensen in de verleiding worden gebracht om contacten te leggen met elkaar en

anders te zijn. Belangrijk is dat er een inclusieve bedrijfscultuur heerst in de *coworking space*. Dit houdt in dat iedereen welkom is en graag gezien wordt, ook als die persoon niet voldoet aan wat door de maatschappij als "normaal" wordt beschouwd (Gilbride et al., 2003). Een opvallende controverse is dat een goede cultuur en *vibe* vaak genoemd werden als belangrijke criteria van een *coworking space* door de geïnterviewde. Toch zit er in geen enkele *coworking space* iemand met een beperking. Dat wil zeggen dat er toch nog een aantal barrières zijn die mensen met een beperking belemmeren om in een *coworking space* te gaan zitten. Mogelijke barrières die rolstoelgebruikers kunnen tegenkomen zijn: ontbrekende mindervalidentoiletten, ontbrekende mindervalidenparkeerplaatsen of parkeerplaatsen die niet voldoen aan de standaardcriteria voor personen met een beperking, zware deuren, een gebrek aan een veilige uitstapzone aan een parking, het gebrek aan een EVAC-chair en een looproute die bestaat uit kasseien. Slechtzienden en blinden hebben als strubbelingen: ontoegankelijke toiletten en ingangen op vlak van kleurgebruik en trappen zonder markering of onduidelijke markeringen. Bij veel *coworking spaces* ontbreekt een persoonlijk evacuatieplan voor personen met een beperking. In het geval van slechthorenden en doven is het enige probleem dat zich zo goed als overal voordoet het brandalarm dat enkel op geluid werkt en niet flikkert bij brand. Overal was de verlichting voldoende om te kunnen liplezen en de akoestiek goed genoeg, indien niet was er een privé ruimte voorzien voor slechthorenden. Voor mensen met een cognitieve beperking ten slotte, heeft het maken van aanpassingen niet zoveel nut in het concept van een *coworking space*. Zulke mensen hebben zoals eerder gezegd een prikkelarme omgeving met voldoende structuur nodig.

Een laatste conclusie is dat de managers en eigenaars van de *coworking spaces* over het algemeen veel te weinig op de hoogte zijn van de noden en behoeften van mensen met een onzichtbare beperking. Wanneer er gevraagd werd naar de toegankelijkheid voor doven/slechthorenden, blinden/slechtzienden of mensen met een cognitieve beperking, kregen we meestal de vraag wat die beperking net inhoudt.

De resultaten van dit onderzoek hebben de eigenaars van de *coworking spaces* doen bijleren over welke barrières personen met verschillende soorten beperkingen kunnen tegenkomen in deze ruimtes. Ook werd vermeld hoe op basis van die barrières de ruimte toegankelijker gemaakt kan worden en de communicatie met de gebruikers beter kan worden georganiseerd. Dit onderzoek heeft ook enkele beperkingen. Er is zowel in het kwalitatieve als in het kwantitatieve deel een geografische focus, aangezien we beperkt waren tot het onderzoeken van *coworking spaces* in Vlaanderen en Brussel, verder onderzoek in Wallonië kan dus een meerwaarde zijn. Vervolgens was er ook een beperking op vlak van representativiteit van de respondenten. Er zijn namelijk enkel eigenaars, managers of verhuurders geïnterviewd die zelf geen beperking hebben. In een verder stadium van het onderzoek kunnen gebruikers van een *coworking space* die een beperking hebben betrokken worden. Vervolgens zou de focus ook meer gelegd moeten worden op het aspect van het openbaar vervoer. Het individu moet uiteindelijk ook tot aan de *coworking space* geraken om er te kunnen werken. Tot slot moet er rekening gehouden worden met het feit dat de geïnterviewde eigenaars of managers geen experten zijn in het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek en dat deze informatie verkregen werd door het invullen van enquêtes of door het zoeken van informatie online. Bijvoorbeeld op de website van de *coworking space*. Het risico bestaat dat de aangeboden informatie niet conform is met de actuele toegankelijkheidsnormen, hier is verder onderzoek voor nodig. De verkregen informatie in dit



vervolgonderzoek kan samengevoegd worden in de vorm van een webpagina of applicatie die de toegankelijkheid van *coworking spaces* in heel België in kaart brengt.

## 4. Inleiding

(Inleiding geschreven door Zuzana)

De term beperking wordt in deze masterthesis gebruikt als een overkoepelende term voor beperkingen in activiteiten en participatie op lange termijn bij een individueel persoon met een gezondheidsprobleem in interactie met de omgeving (Hackett et al., 2020). Belangrijk hierbij is de idee dat een beperking, of die nu fysiek, zintuigelijk, cognitief of verstandelijk van aard is, geen handicap hoeft te zijn. Toch ervaren veel mensen in onze maatschappij wel een handicap, omwille van bijkomende externe hindernissen, bovenop hun beperking, die sociaal gecreëerd worden. Recente cijfers uit Vlaanderen rapporteren dat handicaps vaak voorkomen en dat maar liefst één op vijf Vlamingen tussen 15 en 64 jaar hinder ondervinden in hun dagelijkse bezigheden omwille van een beperking (Statistiek Vlaanderen, 2018). Internationaal onderzoek toonde aan dat deze beperkingen gerelateerd kunnen worden aan de deelname aan de arbeidsmarkt waar personen met een beperking vaak geconfronteerd worden met discriminatie wat resulteert in een lagere werkzaamheidsgraad (Obisesan & Omolawal, 2019). Dit is ook in Vlaanderen een probleem. Zo bedroeg in 2021 de werkzaamheidsgraad van personen met beperkingen slechts 49%, terwijl die voor personen zonder beperking 80% bedroeg (Statiek Vlaanderen, 2022). Discriminatie binnen de reguliere arbeidsmarkt in loondienst is soms voor personen met een beperking zelfs een reden om te kiezen voor een zelfstandige statuut (Jammaers & Williams, 2021). Het onderzoek van Stichting Innovatie en Arbeid (2020) toont aan dat één op de zes zelfstandige ondernemers in Vlaanderen hinder ondervinden door hun beperking tijdens dagelijkse bezigheden en slechts één op drie een werkbare job heeft (Stichting Innovatie en Arbeid, 2020).

Vroeger beschouwde de maatschappij een handicap als het gevolg van een zonde (vanuit moreel perspectief) of als een individueel medisch gebrek (Devisch et al., 2000), maar dankzij het activisme van de "gehandicapten gemeenschap" en de parallelle academische beweging van de "disability studies" die eind jaren '60 op gang kwamen in het Verenigd Koninkrijk worden de begrippen 'beperking' en 'handicap' nu uit elkaar getrokken. De nadruk wordt nu meer gelegd op de sociale oorsprong van een handicap (sociaal perspectief) (Jammaers et al., 2016). Dit perspectief op een handicap legt de nadruk op externe barrières die door de maatschappij gecreëerd worden. Volgens dit model worden mensen met een beperking niet beperkt omwille van hun medische beperking of gezondheidsprobleem, maar door de barrières gecreëerd door de maatschappij waarmee ze dagelijks geconfronteerd worden (Berger, 2008; Hsieh et al., 2019). Vanuit het perspectief van het sociaal model, is het belangrijk dat er een verschil gemaakt wordt tussen een beperking ('impairment') en een handicap ('disability').

Zoals eerder aangehaald worden mensen met een beperking in het dagelijkse leven, maar eveneens op het werk, of ze nu werken in dienstverband (Jammaers & Zaroni, 2020) of als zelfstandige (Jammaers & Williams, 2021) geconfronteerd met beperkingen en uitdagingen die ze moeten overwinnen. In de literatuur onderscheiden we een aantal barrières waar werknemers met een beperking in loondienst of in een statuut als zelfstandige mee te maken krijgen. Enerzijds gaat het om individuele barrières die betrekking hebben op de beperking zelf, maar anderzijds zijn er ook heel wat barrières in de omgeving die niet altijd goed is aangepast aan de noden van personen met een beperking (Hsieh et al., 2019). In deze masterthesis gaan we ons focussen op drie belangrijke barrières die veel voorkomen op het werk. We focussen op drie barrières die zowel in een context van betaalde arbeid in dienstverband, als in een

context van ondernemen als zelfstandige, belangrijk zijn: (1) negatieve attitudes van anderen, (2) het niet verlenen van redelijke aanpassingen en tot slot (3) een gebrekkige toegankelijkheid.

Er zijn negatieve attitudes, die gecreëerd worden doordat anderen enkel iemands beperking zien en niet de mens erachter. Deze kortzichtigheid zal reeds in de aanwervingsfase zorgen voor stigmatisering, maar ook in de verdere loopbaan zal het leiden tot gemiste kansen voor personen met een beperking (Hsieh et al., 2019). Ook ondernemers met een beperking hebben vaak te kampen met vooroordelen in hun omgeving, wat kan leiden tot minder zakelijke contacten, moeilijkheden met het vastkrijgen van een lening, of moeite met het uitbreiden naar een breder klantenbestand (Jamil & Uddin, 2015; Stichting Innovatie en Arbeid, 2020; Jammaers & Williams, 2021). Een tweede barrière waarop we in deze thesis gaan focussen is het niet verlenen van redelijke aanpassingen voor mensen met een beperking. Dit bespreken we in een context van betaalde arbeid in dienstverband. Redelijke aanpassingen worden gedefinieerd als geïndividualiseerde oplossingen, zoals aangepast gereedschap, ergonomische stoelen of verminderde werkuren. Die zorgen ervoor dat mensen met een beperking hun taken efficiënter en gemakkelijker kunnen uitvoeren en daardoor ook productiever worden. Uit onderzoek is gebleken dat ook al hebben mensen met een beperking wettelijk recht op deze aanpassingen, werkgevers toch aarzelen om deze aanpassingen te doen, uit schrik dat de kosten hoger zijn dan de voordelen die deze aanpassingen zouden kunnen opleveren (Zwerling et al., 2003; Blanck & Schartz, 2011; Guimarães & Barkokébas Jr., 2013). Tot slot gaan we ons focussen op de gebrekkige toegankelijkheid. Volgens studies zijn er heel veel kantoren en werkruimten, die nog steeds ontoegankelijk zijn voor mensen met een beperking. Veel van de werkruimten hebben ontoegankelijke ingangen, beschikken niet over mindervalideparkeerplaatsen of mindervalidetoiletten. Aangezien werkgevers vaak weigeren om ruimtes toegankelijker te maken, komen personen met een beperking veel hindernissen tegen en voelen ze zich vaak gediscrimineerd wat een invloed heeft op hun productiviteit (Foster, 2007; Jammaers et al., 2020). Ook ondernemers met een beperking hebben vaak te kampen met gebrekkige toegankelijkheid. Zo krijgen ze te maken met producten en diensten die niet aangepast zijn voor hun handicap (Jammaers & Williams, 2021), met ontoegankelijke communicatiesystemen, waardoor de toegang tot informatie en kennis beperkt wordt of met bedrijfsadviseurs die niet vertrouwd zijn met hun handicap waardoor ze geen correct advies krijgen of het hen zelfs afgeraden wordt om een onderneming te starten (Boylan & Burchardt, 2002; Suguna & Rasika, 2018). Voor sommige ondernemers kan een beperking een voordeel zijn in de zin dat ze als experts weten wat mensen met een gelijkaardige beperking nodig hebben. Ze kunnen dan proberen om dit als ondernemer op de markt te brengen (Jammaers & Williams, 2021).

Hoewel er in de laatste jaren veel aandacht is gekomen voor deze sociale en fysieke barrières die werknemers en zelfstandige met een beperking ervaren in hun werklevens, is er nog maar weinig onderzoek naar gedaan in nieuwe werkcontexten. Zulk een nieuwe werkcontext die in de toekomst aan belang zal winnen is de *coworking space* (Kopplin, 2021). *Coworking spaces* worden in literatuur gedefinieerd als open werkruimten, waarin een heterogene groep van *coworking space* gebruikers samenwerken, kantoorbenodigdheden (Wi-Fi, printers en scanners) delen en een hechte gemeenschap vormen (Holiienka & Racek, 2015; Spinuzzi et al., 2019; Bouncken et al., 2021). Deze werkruimten worden vooral door *freelancers*, zelfstandigen, ondernemers en *start-ups* gebruikt, die op zoek zijn naar de netwerkmogelijkheden, leeropportunities en sociale contacten- en interactie (Capdevila,

2015; Waters-Lynch et al., 2016; Bouncken et al., 2018). Naarmate het aantal *coworking spaces* toeneemt, neemt exponentieel ook het aantal publicaties en wetenschappelijke artikels toe omtrent deze nieuwe werkruimten (Bebegal-Mirabent, 2021). De meeste van deze literatuur exploreert wat *coworking spaces* zijn (Spinuzzi, 2012; Gandini, 2015; Bouncken et al., 2017), wie de gebruikers van deze werkruimte zijn (Billandzic & Foth, 2013; Bouncken et al., 2016; Parrino, 2015; Brown, 2017) of beschrijft de voordelen ervan (Bouncken et al., 2016; Isaac & Leclercq-Vendelannoitte, 2016; Bisson et al., 2019; Howel, 2021). Wat in het onderzoek ontbreekt op dit moment, is een onderzoek naar hoe toegankelijk deze werkruimten zijn voor mensen met een beperking. Daarom is het doel van deze masterthesis het verkennen van de toegankelijkheid van *coworking spaces* in Vlaanderen en Brussel vanuit het perspectief van personen met een beperking.

## 5. Theoretisch kader

(Volledig deel over handicap geschreven door Noémie)

In dit onderdeel van de masterthesis lichten wij de belangrijkste concepten toe van deze thesis, namelijk handicap en toegankelijkheid en tot slot *coworking spaces*. Specifiek presenteren we eerst een overzicht van de literatuur rond handicap op het werk. Allereerst leggen we uit waar de term 'handicap' vandaan komt. Daarna onderzoeken we welke hindernissen mensen met een handicap moeten overwinnen op de arbeidsmarkt. Dit gaan we doen aan de hand van 3 subthema's, namelijk: (1) negatieve attitudes van anderen, (2) het niet verlenen van redelijke aanpassingen op de werkvloer, en (3) een gebrekkige toegankelijkheid. Nadien geven we een overzicht van de literatuur rond *coworking spaces*. We gaan dieper in op het concept van *coworking spaces*. We bespreken de evolutie van *coworking spaces* en de verschillende classificaties van zowel de *coworking spaces* als de gebruikers.

### 5.1 Een beperking hoeft geen handicap te zijn

Wereldwijd hebben zo'n 500 à 650 miljoen personen een handicap<sup>1</sup>, wat overeenkomt met een tiende van de bevolking (Goodley, 2011). Vele internationale organisaties, die statistieken bijhouden rond het thema, definiëren handicap als volgt: *"Elk fysiek of cognitief gezondheidsprobleem of ziekte dat minstens 12 maanden duurt en het vermogen vermindert om dagdagelijks taken uit te voeren"*. De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) hanteert echter de volgende, meer complexe definitie voor handicap: *"Elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren"*. Belangrijk hierbij is dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen een "beperking" en een "handicap". De beperking wordt daarbij gezien als de functionele beperking als gevolg van een verstandelijke (laag IQ), cognitieve (bv. ADHD), fysieke (bv. Multiple Sclerosis) of zintuiglijke (bv. blindheid) beperking. Maar een beperking hoeft niet noodzakelijk ook een handicap te zijn. Een handicap is de inperking van mogelijkheden om een "normaal" leven te leiden op een gelijk niveau met anderen in de gemeenschap als gevolg van fysieke en sociale hindernissen (Disabled People's International, 1982). De term handicap kan dus best worden gezien als een overkoepelende term, die refereert naar een participatie probleem dat een individu met een langdurig gezondheidsprobleem ervaart in interactie met diens omgeving (Hackett et al., 2020).

Zulk een onderscheid in begrippen is belangrijk omdat personen met een handicap veel hinder ervaren in onze maatschappij die niet noodzakelijk te maken heeft met individuele problemen gelinkt aan de biologische aard van het lichaam of de geest (de beperking), maar eerder aan hoe er met beperkingen wordt omgegaan binnen de maatschappij (handicap als sociaal constructie). Toch werd er voor lange tijd anders gedacht over handicap. Zo werd vroeger – en in sommige werelddelen is dat nog steeds – handicap gezien als een zonde of een straf van God (Goodley, 2011). Dit "morele perspectief" komt voort uit oude denkwijzen van het oude Griekenland, van Middeleeuws Europa en van de Renaissance. In de Westerse wereld werd – en wordt nog steeds – handicap vooral gezien als iets medisch: een gebrek met betrekking tot het lichaam, de zintuigen of het brein dat het slachtoffer "invalide" maakt.

---

<sup>1</sup> Daarvan is naar schatting 97% verworven en slechts 3% aangeboren (ref).

Dit "medische perspectief" is een hedendaagse denkwijze die dominant werd door de medicalisering en verbeterde medische kennis in de wereld (Goodley, 2011).

Door de jaren hebben activisten en theoretici meer plaats gemaakt voor een "sociaal perspectief" op handicap waarbij aandacht wordt besteed aan hoe sociaal gevormde barrières mensen met een handicap hebben beperkt. De nadruk komt dan te liggen op uitsluiting en sociale onderdrukking: mensen worden door de maatschappij als "gehandicapt" geportretteerd (Goodley, 2011; Brown et al., 2013). Doordat de maatschappij mensen met een beperking uitsluit, wordt hen een extra sociaal geconstrueerde last opgelegd - bovenop hun gezondheidsconditie of ziekte - en wordt hun psycho-emotionele welzijn aangetast (Thomas, 2007). Doorheen de jaren en afhankelijk van locatie, zijn er verschillende sociale perspectieven in de literatuur opgedoken, met elk hun eigen accenten. Zo stelt het "minderhedenmodel" (Davis, 2002; Gabel, 2006) dat vooroordelen en stereotypen over personen met beperking leidden tot discriminatie binnen de maatschappij. Het "culturele model" (Davis, 2002; Mitchell & Snyder, 2006) stelt dat de betekenis die aan handicap wordt gegeven verschilt naargelang de cultuur en het tijdperk. Dat wil zeggen dat dezelfde lichamelijke en cognitieve verschillen anders worden geïnterpreteerd, afhankelijk van sociale context. Ook de mythe dat er een verschil zou zijn tussen een "normaal lichaam" - en wat dit dan is - en een "het gehandicapte lichaam" wordt door het cultureel model sterk bekritiseerd. Het "relationele model" dat vooral in Scandinavische gebieden vaak voorkomend is, centraliseert drie fundamentele aannames: handicap is een mis/match tussen persoon en omgeving; vervolgens is handicap situationeel of contextueel; en tot slot is handicap relatief (Tøssebro, 2004). In zulk een model is handicap als een fenomeen dat ontstaat uit de interactie tussen beperkingen en beperkende vormen van sociaaleconomische organisatie (Campbell, 2009).

Kort gesteld kunnen we besluiten dat sociale perspectieven aan belang inwinnen bij beleidsmakers en organisaties voor personen met een handicap in onze Westerse maatschappij, het groeiende besef dat culturele, sociale, historische, economische, relationele en politieke factoren mee aan de oorzaak liggen van handicap (Goodley, 2011). Dat personen met een beperking vandaag de dag nog steeds worden achtergesteld door al die factoren is duidelijk binnen alle mogelijke domeinen van het leven. Zo zijn ze vaker slachtoffer van seksueel misbruik en worden ze door de wet minder beschermd. Ze ondervinden verschillende barrières tijdens het studeren (Seale, 2006; Seale, 2013) en zijn nauwelijks vertegenwoordigd in machtposities. Soms zijn ze volledig afhankelijk van een uitkering. Dat komt omdat personen met een handicap ook economisch kwetsbaar zijn: ze worden soms door werkgevers aanschouwd als "niet goed genoeg" voor een job in de neoliberale maatschappij die als maar meer verwacht van mensen (Goodley, 2011). In de volgende paragrafen zoomen we in op de arbeidsmarkt participatie van personen met een handicap.

### 5.1.1 Arbeidsmarkthindernissen voor personen met een handicap

Statistieken tonen dat mensen met een handicap gemiddeld genomen maar half zo vaak zijn tewerk gesteld in vergelijking met personen zonder handicap (Drakopoulou-Dodd, 2015). Afhankelijk van het type beperking, is de tewerkstellingsgraad ook hoger of lager. Zo is die van mensen met een cognitieve beperking bijvoorbeeld extreem laag (Fossey & McDowell, 2015).

Toch is de behoefte van mensen met een beperking om te werken enorm groot. Werk stimuleert vaardigheden als communicatie, socialisatie en academische vorming. Werken wordt ook als "normaal"

beschouwd in de samenleving en als iets wat mensen doen en hoe zij worden gezien. Verder is werken een middel om economische vrijheid te creëren dat ook voor mensen met een beperking van groot belang is. Wie goed werk levert kan zich verder opwerken en een carrière uitbouwen. Maar werken betekent ook meer zelfvertrouwen kweken en een grote waaier aan competenties ontwikkelen op sociaal, communicatief en financieel gebied. Een laatste voordeel is dat de persoon met een beperking een sociaal netwerk kan opbouwen via werk om zo beter te kunnen deelnemen aan de samenleving (Wehman, 2011).

Onderzoek heeft aangegeven wat vaak voorkomende barrières zijn op het werk. In dit onderdeel zoomen we in op drie – voor deze master thesis – belangrijke barrières, die zowel in een context van betaalde arbeid in dienstverband, als in een context van ondernemen als zelfstandige, belangrijk zijn: (1) negatieve attitudes van anderen, (2) het niet verlenen van redelijke aanpassingen, en (3) een gebrekkige toegankelijkheid. Hoewel er nog tal van andere barrières worden aangeduid in de literatuur (zoals bijvoorbeeld laag zelfvertrouwen, gezondheidsproblemen, angst voor afwijzing, of het steeds complexer worden van jobs, of een gebrek aan quota in nationaal beleid) beperken we ons in deze master thesis tot enkele belangrijke externe of sociale barrières (Corbière et al., 2004; Vornholt et al., 2018).

### Negatieve attitudes

Uit onderzoek van Pearson et al. (2003) en Madriaga (2007) blijkt dat wanneer mensen met een beperking solliciteren voor een job en hun beperking vermelden, de werkgever afhaakt en ze de job niet krijgen of ze zelfs niet uitgenodigd worden voor een gesprek. Veel respondenten die de job hadden, zijn ze kwijtgeraakt wanneer ze bekendmaakten dat ze een beperking hadden (Madriaga, 2007). Potentiële werkgevers staan weigerachtig ten aanzien van het aanwerven van personen met een beperking omdat ze zich zorgen maken over de kwaliteit en de kwantiteit van het afgeleverde werk, bang zijn dat ze weinig flexibel zijn en veel afwezig zullen zijn door ziekte (Diksa & Rogers, 1996). Onderzoek toont aan dat ook werknemers met een beperking dieer wel in slagen een job te bemannen, vaak worden gezien als "hulpeloos", "zonder ambitie", "niet in staat om even goed werk af te leveren als hun collega's", "minder flexibel", "trager" enzovoort (Burge et al., 2007; Dewa & Toth, 2014; Jammaers et al., 2016; Vornholt et al., 2018). Het zal dan ook niet verbazen dat veel mensen met een beperking hun beperking op de werkvloer niet bekendmaken uit angst voor die vooroordelen en stigmatisering. Inderdaad, ze vrezen dat ze door collega's en lijnmanager zouden worden gezien als nep of als personen die het systeem proberen te manipuleren, anders behandeld zouden worden, of het onderwerp van geroddel zouden zijn (Dewa & Toth, 2014). Al deze vooroordelen en stigmatiseringen zorgen ervoor dat mensen met een beperking ontmoedigd worden in selectieprocessen (Fletcher et al., 2012) en geremd worden tijdens het uitvoeren van hun werk (Stone & Colella, 1996; Colella, 2001; Colella et al., 2008).

Het type beperking bepaalt mee de hoeveelheid en intensiteit van negatieve attitudes. Zo worden mensen met een fysieke beperking vaker geholpen en met meer compassie benaderd dan mensen met een cognitieve of verstandelijke beperking (Ginevra et al., 2013; Dewa & Toth, 2014). Slechts 39% van de mensen met een verstandelijke beperking heeft een kans om aangenomen te worden in een bedrijfscontext (Wehman, 2011). Zij krijgen tijdens de aanwerving met veel meer discriminatie te maken dan mensen met een ander soort beperking (McMahon et al., 2008). Dit komt voornamelijk

doordat ze meer tijd nodig hebben eer ze ingewerkt zijn in een bedrijf en doordat ze vaak meer ondersteuning nodig hebben op de werkvloer (McMahon et al., 2008). Werknemers met een verstandelijke beperking worden volgens onderzoek vaak beschreven als niet gemotiveerd, gevaarlijk en agressief, niet in staat om instructies op te volgen en niet in staat om hun woede te beheersen (Corrigan et al., 2010; Vornholt et al., 2018). Uit onderzoek van Burge et al. (2007) blijkt dat zo'n 70,2% van de werkgevers denkt dat mensen met een verstandelijke beperking niet de juiste beroepsvaardigheden hebben en onvoldoende voorbereid zijn op het beroepsleven. Vaak worden zij doorverwezen naar een beschutte werkplaats, buiten het reguliere arbeidsmarkt circuit, al willen mensen met een verstandelijke beperking liever de juiste ondersteuning krijgen aangeboden binnen de reguliere arbeidsmarkt (Grossi et al., 2007).

Volgens Fraser et al. (2009) beschouwen werkgevers van kleinere bedrijven werknemers met een handicap sneller als minder gekwalificeerd en minder in staat om taken correct te voltooien omdat het veel schadelijker is voor hun bedrijf als er fouten gemaakt worden tegenover in een groot bedrijf. Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat kleine bedrijven niet happig zijn op het aannemen van mensen met een beperking (Fraser et al., 2009). Volgens Gilbride et al. (2003) wordt de mate waarin een werkgever negatief zal staan ten aanzien van werknemers met een beperking ten grote dele bepaald door de bestaande bedrijfscultuur. Een goede "inclusieve bedrijfscultuur" is er een waar mensen die anders zijn als belangrijk en evenwaardig worden beschouwd. Kenmerkend aan zo'n cultuur is dat de top-down benadering waarbij managers en medewerkers ervoor zorgen dat mensen met een beperking goed behandeld en begeleid worden op de werkvloer (Bam & Ronnie, 2020). Het veranderen van een cultuur in een bedrijf begint bij de werknemers en managers waardoor er eerst naar hen gekeken moet worden wanneer er gesproken wordt over een bedrijfscultuur (Bezyak et al., 2020). Een inclusieve bedrijfscultuur ziet diversiteit als iets wat ook een winstvoordeel kan betekenen, gezien de steeds meer divers wordende klantenbasis bijvoorbeeld. Belangrijk in zo een cultuur is dat de nadruk ligt op wat mensen wél kunnen en er flexibel wordt omgegaan met de noden van personen met een beperking. Ook steun van hoger management is belangrijk en een aangepast verloningssysteem waarbij lijnmanagers beloond worden als ze werken met een divers team (Gilbride et al., 2003). Er bestaan zeven strategieën voor inclusie voor mensen met een beperking. Die strategieën zijn: een stageprogramma, een tijd op proef starten, een speciaal sollicitatieproces, arbeidsbemiddeling, een speciaal beleid en procedures voor de inclusie van mensen met een beperking en tot slot een samenwerking met staatsinstellingen voor arbeidsrevalidatie (Bezyak et al., 2020). Bezyak et al. (2020) stelden vast dat alle strategieën een positieve invloed hadden op de intentie van werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen. Ook een eerdere positieve ervaring in het tewerkstellen van iemand met een beperking heeft een invloed op de intentie van werkgevers om mensen met een handicap aan te nemen. Dit, samen met het hebben van goede relaties met non-profit organisaties voor en door personen met een handicap die veel kennis hebben van de specifieke noden van mensen met verschillende types beperking, kunnen ervoor zorgen dat een werkgever meer zelfvertrouwen ontwikkelt in het aanwerven en promoveren van personen met een beperking (Gilbride et al., 2003; Vornholt et al., 2018). Er kan dus gesteld worden dat eerdere positieve ervaringen van werkgevers met mensen met een beperking en de openheid en houding die werkgevers hanteren de integratie van werknemers met een beperking op de werkvloer bevordert (Vornholt et al., 2018).



Algemeen kunnen we dus stellen dat werkgevers helaas mensen met een beperking nog al te vaak beschouwen als "minder waardevolle werknemers" (Vornholt et al., 2018). Discriminaties en vooroordelen die resulteren in negatieve attitudes ten aanzien van werknemers met een beperking tasten niet alleen het beroepsvertrouwen van het individu aan maar raken hem of haar ook als persoon, wat ernstige gevolgen kan hebben voor hun welbevinden op het werk en daarbuiten. (Bloch et al., 2011)

Ook ondernemers met een beperking krijgen regelmatig te maken met negatieve attitudes. Ze krijgen bijvoorbeeld vaak te horen dat ze niet capabel genoeg zijn om een eigen onderneming te starten, of ze worden op allerlei wijzen geboycot en benadeeld. Zo krijgen ze benadeelde financiële structuren van de overheid, krijgen ze amper tot geen bijstand van beroepsrevalidatiebegeleiders, zijn de gebouwen waarin ze moeten ondernemen helemaal niet toegankelijk voor mensen met een beperking, en is er sociale discriminatie door banken (Boylan & Burchardt, 2002), klanten en leveranciers (Caldwell et al., 2016). Banken geven slechts krediet, wanneer de kredietnemer zelf al een aardig startkapitaal heeft opgebouwd. Dit maakt het voor mensen met een beperking heel moeilijk aangezien zij veel meer moeite hebben om aan werk te geraken, en dus vaak nog geen krediet kunnen opbouwen (Boylan & Burchardt, 2002). De stereotypingen en discriminaties waar ondernemers met een beperking mee te maken krijgen, hebben als gevolg dat hun belangen worden genegeerd en hun zelfvertrouwen aangetast wordt, waardoor de intentie om te ondernemen aangetast wordt (Kraus et al., 2020; Baldrige et al., 2022).

Ondernemers met een beperking hebben ook meer moeite om relaties met klanten zonder beperking op te bouwen. Ze worden vaak gestereotypeerd waardoor klanten hen niet serieus nemen of geen kans geven (Boylan & Burchardt, 2002). Zo blijkt uit onderzoek van Kašperová (2021) dat Connie, een blind geboren vrouw, altijd geassocieerd wordt met 'de persoon die blind is' in plaats van met 'de webontwikkelaar die heel goed in haar job is'. Ook John, die een chronische vermoeidheidsbeperking heeft, moet steeds opnieuw vertellen dat hij de eigenaar is van de zaak en hij die helemaal alleen opgericht heeft. Mensen geloven het niet en reageren altijd verbaasd. Dit heeft als gevolg dat ondernemers hun beperking vaak proberen te verbergen indien mogelijk. Zo laat bijvoorbeeld Leonard zijn klanten binnen- en buitengaan met begeleiding van een secretaresse in plaats van het zelf te doen, doordat hij een mobiliteitsbeperking heeft. In extreme gevallen werden bij John zelfs bestellingen geannuleerd wanneer klanten zijn handicap ontdekten. Hij moet nu de bedrijven waaraan hij verkoopt zorgvuldig uitkiezen en probeert dan nog zo weinig mogelijk in fysiek contact te komen met klanten. Ook Linda heeft problemen met ondernemen door haar handicap. Mensen willen niet met haar praten doordat ze niet vertrouwd zijn met haar beperking. Linda moet dus gewoon blijven wandelen tot ze iemand tegenkomt in een gebouw en die persoon zelf aanspreken om te netwerken. Tot slot blijkt dat mensen met een onzichtbare of cognitieve beperking hun beperking altijd verbergen. Dit doen ze doordat er nog te grote stigmatiseringen gebeuren wanneer mensen weten dat ze die beperking hebben. Ze denken bijvoorbeeld dat die mensen niet komen opdagen of hebben geen vertrouwen (aldus Sophie, een zelfstandige hondenuitlaatster met emetofobie). Sophie koos voor hondenfluisteraar om zoveel mogelijk langdurig contact met mensen te vermijden door haar beperking (Kašperová, 2021).

Ook de hierboven vermelde bevindingen wijzen weer op stereotypingen en ongeloof in het kunnen van mensen met een beperking door de maatschappij. Hierdoor worden de talenten en capaciteiten van mensen met een beperking genegeerd. Ze worden terug afhankelijk van ondersteunende instanties om

een onderneming te runnen, doordat hun lichaam afgestempeld wordt als niet in staat om onafhankelijk te ondernemen (Jammaers & Zanoni, 2020).

Er zijn ook ondernemers die hun beperking ofwel helemaal niet bekendmaken om geen sympathie te wekken, ofwel net extreem bekendmaken om heel veel sympathie te wekken. Zo is er Beverly, die eigenlijk een wandelstok nodig heeft maar deze net niet gebruikt om geen sympathie op te wekken. Haar beperking is niet zichtbaar zonder de wandelstok dus ze verbergt die liever uit angst om anders behandeld te worden door klanten. Het tegenovergestelde is Garry, die beide benen geamputeerd heeft en slechthorend is. Garry zijn strategie is om net veel sympathie te wekken zodat klanten eerder kopen uit compassie (Kasperová, 2021).

Mensen met een beperking zijn soms zelf de oorzaak van stereotyperingen. Zo blijkt uit interviews van Jammaers en Ybema (2019) dat er mensen met het dwergsyndroom zijn die zelf grappen maken over de handicap, doordat ze hier nog dagelijks mee te maken hebben. Dit maakt het voor mensen met het dwergsyndroom die niet willen meedoen aan die stereotyperingen moeilijker om als "normaal" persoon gezien en behandeld te worden (Jammaers & Ybema, 2019). In het onderzoek van Ashforth en Kreiner daarentegen waren enkel respondenten die hun banen zorgvuldig uitkozen omdat ze geen slachtoffer meer wilden zijn van stereotyperingen (Ashforth & Kreiner, 1999; Ashforth & Kreiner, 2014). Ze probeerden hun identiteit naar eigen denken te creëren maar voor mensen die het financieel moeilijker hadden, was dit niet aan de orde. Zij hadden niet de financiële middelen om een job te weigeren vanwege mogelijke stigmatiseringen (Friedman & O'Brien, 2017). Zo'n stigmatisering bestond bijvoorbeeld uit een vrouw met het dwergsyndroom die niet Sneeuwwitje mocht spelen maar één van de mannelijke dwergen moest spelen (Jammaers & Ybema, 2019).

### Het niet verlenen van redelijke aanpassingen

Opdat mensen met een beperking hun job op gelijke voet kunnen uitoefenen als mensen zonder beperking hebben zij soms nood aan redelijke aanpassingen op het werk. Aanpassingen zijn dan geïndividualiseerde oplossingen die ervoor zorgen dat mensen met een handicap taken efficiënter en gemakkelijker kunnen uitvoeren en zo productiever kunnen zijn (Barkokébas & Guimarães, 2013). Voorbeelden van zulke aanpassingen op het werk kunnen zijn: een toegankelijke parkeerplaats of toegankelijk vervoer, een lift, een aangepaste werkplaats, leuning of hellingbanen voor rolstoelgebruikers of verminderde werkuren (Zwerling et al., 2003). Vaak hebben ze als functie het verbeteren van de productiviteit of de ergonomie op het werk, voor een persoon met een beperking (Chi, 1999). Het is belangrijk om te benadrukken dat werknemers met een beperking, juridisch gezien recht hebben op redelijke aanpassingen. In Amerika wordt dit bepaald door de "Americans with disabilities act" (ADA). Die stelt dat werkgevers, vanaf 15 werknemers, wettelijk verplicht zijn om hun werknemers met beperking tegemoet te moeten komen door hen de juiste accommodatie aan te bieden of door hen te helpen manieren te zoeken om het werk aangenamer te maken (Blanck & Schartz, 2001).

Uit onderzoek van Zwerling et al. (2003) blijkt dat van de mensen die aangaven dat ze aangepaste accommodatie nodig hadden, 78% deze ook effectief kregen van hun werkgever. Ook bleek dat mannen significant minder melding maken van de vereiste accommodatie die ze nodig hebben dan vrouwen. Een volgende vaststelling was dat werknemers met een voltijdse baan veel meer of vaker melding maken van hun beperkingen en de nodige accommodatie die hiermee gepaard gaat. Naarmate de ernst van de

beperking toeneemt, wordt de kans dat er accommodatie wordt aangeboden ook groter (Zwerling et al., 2003). Tot slot weten we dat werkgevers sneller aanpassingen op de werkplek aanbieden aan mensen met een zichtbare fysieke beperking dan aan diegenen met een onzichtbare cognitieve beperking (Fossey & McDowell, 2015). Ook moeten mensen met een onzichtbare handicap de moeilijke afweging maken tussen het onthullen van hun handicap, waardoor ze mogelijk aanpassingen kunnen krijgen, of het verbergen en zo het bijkomende stigma uit de weg gaan (Fossey & McDowell, 2015). De psychische gezondheidsproblemen blijven taboe aangezien de werknemers die hieronder lijden veel minder kans hebben op aanpassingen in accommodatie dan werknemers met andere aandoeningen. Specifieker; mensen met een depressie, alcohol- of drugsverslaving of een geestelijke stoornis hebben veel minder kans om een aanpassing te melden. Meestal heeft dit te maken met het gevoel van schaamte angst of afwijzing (Zwerling et al., 2003).

Een van de grootste redenen waarom werkgevers aarzelen om aanpassingen door te voeren is omdat ze bang hebben dat het te veel kosten met zich mee zou brengen en te weinig voordelen zou opleveren voor de werknemer met een beperking en voor de werkgever (Barkokébas & Guimarães, 2013). Onderzoek van Blanck & Scharz (2001) bewijst echter het tegendeel. Hierin werd vastgesteld dat aanpassingen gemiddeld genomen slechts 600 dollar kosten. Ze besluiten dat de vele voordelen (bv. verhoogde productiviteit; behoud van geschoolde werknemers; verbeterde sociale relaties; ...) die de werkgevers hiermee creëerden harder doorwogen dan die kosten (Blanck & Scharz, 2001; Dowler et al., 2009; Dowler et al., 2011).

Voor mensen met een motorische beperkingen die in een werkcontext problemen ervaren met het in positie houden van hun lichaam, langdurig zitten of lang recht staan, zijn ergonomische en aangepaste werkplaatsen van groot belang (Sabata et al., 2006). Zo kunnen ergonomische stoelen, liften of traptreden een groot verschil maken. Ook een aangepast toetsenbord en computermuis of spraakherkenningsystemen maken een werkplek meer toegankelijk. Daarnaast kan ook het inzetten van buddy systemen en persoonlijke assistenten helpen bij de uitvoering van fysiek zwaardere taken. De universiteit van Tilburg geeft de volgende omschrijving voor een buddy systeem: "Bij een buddy systeem worden twee medewerkers aan elkaar gekoppeld. Buddy's houden elkaar in de gaten, sporen elkaar aan en helpen elkaar. Een buddy is een collega waarbij je je prettig voelt en waar je open en transparant tegen kunt zijn." (Tilburg University, 2020). Tot slot zijn ook toegankelijk vervoer, aanpassingen aan het toilet en toegankelijke parkeergelegenheid belangrijke redelijke aanpassingen (Sabata et al., 2006).

Voor mensen met een zintuiglijke beperking van een visuele aard (bv. verminderd zicht of blindheid) kunnen speciale software, schermvergroting, vergroten van de geprinte tekst op documenten en braille zorgen voor een beter aangepaste werkomgeving. Voor werknemers met gehoorproblemen zijn er ook tal van obstakels in de werkomgeving zoals problemen met geluidsintensiteit, onderscheiden van waar het geluid komt en de kwaliteit van het geluid. Aanpassingen die hier helpen zijn schriftelijke communicatie, gebruik van gebarentaal, gehoorbescherming en hoortoestellen (Sabata et al., 2006).

Voor mensen met een cognitieve of verstandelijke beperking zijn fysieke aanpassingen in de werkomgeving minder vaak voorkomend daar zij meer gebaat zijn bij redelijke aanpassing van een immateriële aard. Dat kan gaan over het verlenen van de mogelijkheid te worden bijgestaan in het aanwervingsproces door een derde (bv. een job coach), maar ook ondersteuning door een derde tijdens

de job kan soelaas bieden (bv. om communicatie te vergemakkelijken of om te helpen met opleiding) (MacDonald-Wilson et al., 2003). Ook het aanpassen van de roosters zodat de persoon in kwestie minder moet werken of het laten volgen van een aangepaste opleiding of een aangepast takenpakket zijn redelijke aanpassingen die voor mensen met een cognitieve of verstandelijke beperking werken. Daarnaast helpen ook de pratende klok, het maken van *to-do* lijstjes, geheugensteuntjes en aangepaste software (Fossey & McDowell, 2015).

## Gebrekkige toegankelijkheid

### *Fysieke toegankelijkheid van het kantoor gebouw vanuit het perspectief van een werknemer*

Pharr et al. (2019) wijzen op de volgende fysieke barrières die werkruimten ontoegankelijk kunnen maken: beschikken over niet adequate parkeerplaatsen in termen van grootte en het aantal, smalle deuropeningen of naar binnen draaiende deuren die moeilijk toegankelijk zijn voor mensen in een rolstoel. Vervolgens is er een gebrek aan liften, of hellende vlakken die de toegang voor de mensen met een beperking nog moeilijker maken en tot slot zijn er ontoegankelijke toiletten of te kleine ruimten waar het voor mensen met een rolstoel moeilijk is om te manoeuvreren (James et al., 2019). Hsieh et al. (2019) verwijzen nog naar het gebrek aan openbaar vervoer dat ook een barrière kan vormen. Een alternatief kan voor mensen met een handicap een taxi zijn, maar sommigen kunnen zich dat niet veroorloven. Bovendien zijn taxi's vaak niet aangepast en taxichauffeurs zijn vaak niet bereidwillig om te helpen waardoor een andere barrière voor deze mensen ontstaat (Hsieh et al., 2019).

Uit onderzoek van Jammaers (2021) bleek dat geleide honden voor personen met visuele beperking en assistentie en hulphonden voor personen met mobiliteitsbeperking niet op elke werkplek even graag gezien worden en even welkom zijn. Als de honden al welkom waren, bleek ook dat ze niet overal evenveel vrijheid hadden om te bewegen en te interageren met hun baasje. Zo bleek dat in sommige organisaties de honden volledig vrij mochten rondlopen en in sommige organisaties moesten ze in een kooi opgesloten aan het bureau van het baasje zitten. Die toegankelijkheid op het werk van geleide- en assistentiehonden is echter van groot belang, volgens Jammaers (2021) omdat de honden ervoor zorgden dat hun baasjes heelhuids op het werk geraakten en ze droegen bij aan het welzijn en goed gevoel op het werk zodat de baasjes ook beter presteren (Jammaers, 2021).

Studies hebben aangetoond dat heel veel werkplaatsen nog altijd niet toegankelijk zijn voor mensen met een beperking. Werkgevers weigeren vaak aanpassingen te maken om ruimtes toegankelijker en comfortabeler te maken voor werknemers met een beperking, dit ondanks wettelijke verplichtingen (Harlan & Robert, 1998; Foster, 2007). Dit zorgt ervoor dat gehandicapten zich gediscrimineerd voelen en hun 'anders' zijn nogmaals benadrukt wordt, waardoor ze zich niet op hun plaats voelen (Kitchin, 1998; Freund, 2001; Garland-Thomson, 2011). Ook de productiviteit wordt verminderd aangezien het meer tijd kost om hetzelfde uit te voeren als iemand die wel vlot in de ruimte kan werken. Het gevolg hiervan is dat mensen met een beperking als "trager" of "niet in staat om even goed werk af te leveren als hun collega's" worden bestempeld, terwijl de oorzaak in handen van de werkgever ligt (Van Laer et al., 2020). Het geeft hen het gevoel dat ze achterlopen op hun collega's zonder beperking waardoor ze soms langer werken om de 'schade' of achterstand in te halen. Dove mensen hebben bijvoorbeeld veel

meer moeilijkheden en tijd nodig om een geschikte ruimte te vinden om in te vergaderen, dan iemand die perfect hoort. Als de ruimte niet aangepast is en de akoestiek bijvoorbeeld heel slecht is, zal iemand die slechthorend is niet of slecht kunnen deelnemen aan de conversaties en zal dit een effect hebben op zijn of haar sociale integratie. Het zorgt voor een ongelijke kans om een netwerk op te bouwen. Ook iemand met een mobiliteitsbeperking ervaart problemen met sociale integratie als het bijvoorbeeld te veel moeite kost om tot bij de eetzaal te geraken. Dan zal de persoon ervoor kiezen om op zijn of haar bureau te blijven en zal hij of zij afgezonderd worden van de collega's als gevolg van een ontoegankelijk gebouw. Hetzelfde geldt voor iemand die het gebouw gewoon niet kan betreden en dus van thuis uit moet werken. Die persoon wordt dan volledig afgezonderd van collega's waardoor ook hier weer de sociale inclusie ontnomen wordt. Een volgende manier waarop ruimten ontoegankelijk kunnen zijn is door mensen met een beperking afhankelijk te maken. Dit kan bijvoorbeeld doordat iemand met een mobiliteitsbeperking niet zelfstandig de trap af kan gaan en dus hulp moet vragen. Dit belemmert niet alleen de zelfstandigheid van iemand, maar ook de trots van die persoon wordt aangetast. Vaak staat ook het kopieerapparaat of de koffiemachine te hoog waardoor er om hulp gevraagd moet worden en er een relatie van afhankelijkheid moet worden aangegaan. Een laatste manier waarop een ruimte ontoegankelijk kan zijn voor iemand met een beperking is wanneer de ruimte het fysieke comfort en de veiligneemt ontnemt. Voorbeelden hiervan zijn: iemand die doof is en angst heeft voor wanneer het brandalarm afgaat en dat alarm enkel op geluid werkt, waardoor die persoon niet verwittigd zal worden als er brand is. Of iemand die in een rolstoel zit en bij brand de lift niet mag gebruiken en er geen EVAC-chair is, waardoor die persoon zich niet onafhankelijk en zelfstandig naar buiten kan begeven. Een voorbeeld van fysiek comfort ontnemen is wanneer er tapijten in het gebouw liggen die het voor rolstoelgebruikers fysiek veel zwaarder maken om hier over te rijden (Van Laer et al., 2020).

Toch zorgt het maken van aanpassingen niet altijd voor een grotere productiviteit. Zo was er in het onderzoek van Van Laer et al. (2020) een blinde vrouw die de nodige aanpassingen had gekregen om zeged goed te kunnen werken, maar doordat er constant mensen in en uit de kamer wandelden, kreeg zij te maken met enorm veel afleiding. Iemand die blind is, heeft een extra goed ontwikkeld gehoor, waardoor de persoon in kwestie dus nog niet productiever kon werken door de gemaakte aanpassingen (Van Laer et al., 2020).

Een volgend probleem kan zijn dat het werk zich over meerdere locaties verspreid, waardoor het voor mindervaliden moeilijker wordt om zich telkens naar de gevraagde locatie te begeven (Hardy & Randle, 2017). Ook slechtwerkende liften, zware deuren en een gebrek aan bewegwijzering zijn hindernissen (Boylan & Burchardt, 2002; Newton et al., 2007).

#### *Vanuit het perspectief van een ondernemer*

Ondernemers met een beperking krijgen dagelijks te maken met producten of diensten die niet aangepast of toegankelijk zijn voor hun handicap. Dit speelt bij sommigen in hun voordeel doordat ze als experts weten wat mensen met een gelijkaardige beperking nodig hebben en dat op de markt kunnen brengen als ondernemer zijnde. Zo was er in onderzoek van Jammaers & Williams (2021) Kurt, die problemen in verband met toegankelijk begon te zien als 'uitdagingen die overwonnen moesten worden'. Ook Kelly maakte gebruik van haar handicap en begon huizen te renoveren die niet toegankelijk waren doordat architecten zonder beperking geen correct inzicht hadden in de specifieke behoeften van mensen met een beperking. Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat doordat de

behoeften van ondernemers met een beperking genegeerd werden door de maatschappij, zij de kans kregen om hierop in te spelen en zo een eigen onderneming te starten die matchte met hun handicap (Jammaers & Williams, 2021).

Ondersteunende diensten zijn vaak niet toegankelijk voor ondernemers met een beperking. Braille is bijvoorbeeld niet altijd aanwezig waardoor blinde mensen geen gebruik kunnen maken van de hulp die aangeboden wordt. Ook communicatiesystemen zijn niet altijd toegankelijk voor ondernemers met een beperking. Dit belemmert de toegang tot informatie en kennis (Boylan & Burchardt, 2002; Rasika & Suguna, 2018). De combinatie van ontoegankelijke ondersteuning en ontoegankelijke communicatie heeft als gevolg dat de ondernemer veel meer hindernissen moet overwinnen, om evenveel succes te hebben op de arbeidsmarkt als iemand zonder beperking (Rasika & Suguna, 2018).

Ondernemers met een beperking krijgen vaak te maken met bedrijfsadviseurs die niet vertrouwd zijn met hun handicap, waardoor ze geen correct advies krijgen en vaak zelfs afgeraden worden om een onderneming te starten (Boylan & Burchardt, 2002; Rasika & Suguna, 2018). Ook in onderzoek van Ashley en Graf (2018) vertelden respondenten dat *counselors* tegendraads en ontmoedigend adviseerden en te weinig vaardigheden hadden (Ashley & Graf, 2018). Beroepsrevalidatieadviseurs hebben een gebrek aan training stellen ook Getch et al. (2000), Arnold et al. (2005) en Hein et al. (2005) vast.

### 5.1.2 Toegankelijkheid tot het web

Ook web toegankelijkheid is vaak problematisch voor personen met een beperking in de context van werk. De *Work Ability Index*(WAI) (Ilmarinen, 2006) stelt dat: "*Web toegankelijkheid betekent dat mensen met een handicap gebruik kunnen maken van het web. Ze kunnen het web waarnemen, begrijpen, ermee navigeren en interageren, en ze kunnen een bijdrage leveren aan het web.*" Dit werd later door Petrie et al. uitbereid als volgt: "*alle mensen, met name personen met een handicap en ouderen, kunnen websites gebruiken in een reeks gebruikscontexten, met inbegrip van mainstream- en ondersteunende technologieën; om dit te bereiken, moeten websites worden ontworpen en ontwikkeld om de bruikbaarheid in al deze contexten te ondersteunen*" (Petrie et al., 2015). Echter, zulke web toegankelijkheid voor personen met een beperking is geen vanzelfsprekendheid. Onderzoek wijst uit dat hoewel 87% van de mensen zonder beperking toegang heeft tot het internet, dit slechts voor 54% van de mensen met beperking het geval is (Wehman, 2011). Er is dus sprake van een aanzienlijke digitale kloof.

## 5.2 Coworking spaces

(Volledig deel over *coworking spaces* geschreven door Zuzana)

In de volgende paragrafen van deze masterthesis leggen we de focus op *coworking spaces*. Allereerst leggen we het concept '*coworking spaces*' uit. Vervolgens beschrijven we hoe *coworking spaces* geëvolueerd zijn, wat de oorzaak is van de snelle verspreiding en hoe dit resulteerde in een *coworking space* revolutie. Tot slot bespreken we de verschillende classificaties van zowel de *coworking spaces* op zich als de gebruikers.

### 5.2.1 Het concept van de *coworking spaces*

Het concept van *coworking spaces* is een nog relatief nieuw begrip dat pas in de eerste helft van 2010 in de belangstelling van onderzoekers kwam. Het eerste academische onderzoekspaper over *coworking* was gepubliceerd door Clay Spinuzzi in 2012 en definieert wat *coworking* is, wie de gebruikers van *coworking spaces* zijn en waarom de gebruikers gemotiveerd zijn om hier gebruik van te maken (Spinuzzi, 2012; Berbegal-Mirabent, 2021). Op basis van een twee jaar durend onderzoek en het analyseren van negen *coworking spaces* in Austin, definieerde Spinuzzi (2012) *coworking* als '*working alone, together*'. *Coworking* is volgens Spinuzzi (2012) een dienst; namelijk het verlenen van een werkruimte, die samenwerking aanmoedigt, en kans tot netwerken tussen onafhankelijke professionals<sup>2</sup> uit diverse industrieën mogelijk maakt (Spinuzzi, 2012). *Coworking spaces* ondersteunen een manier van werken met een gedeelde werkomgeving waar mensen met een flexibele werkplek beter kunnen werken dan wanneer ze alleen zouden werken. Ze halen voordeel uit het delen van kennis en ideeën (Coworking Wiki, 2014). Het is belangrijk op te merken dat in de literatuur de term *coworking* vaak door elkaar gebruikt wordt met de term *co-working* met koppelteken; het gaat echter om twee verschillende zaken. Gandini (2015) legt uit, dat de term *co-working* teruggrijpt naar een meer traditioneel kantoor concept waarbij individuele mensen aan een bepaald project samenwerken. De term *coworking* daarentegen definieert de werkgewoonten van een diverse groep van mensen die individueel werken, in één gedeelde werkruimte naast de andere. *Coworkers*<sup>3</sup> delen niet enkel een werkruimte maar ook ideeën en kennis, terwijl ze hun onafhankelijkheid aanhouden (Gandini, 2015).

In de bovenvermelde studie van Spinuzzi (2012) worden *coworking spaces* gedefinieerd als werkruimten, waarin mensen uit diverse industrieën naast andere werken tegen betaling<sup>4</sup> (Spinuzzi, 2012). Het gaat over creatieve en innovatieve werkomgevingen die een heterogene groep van mensen, waaronder *freelancers*<sup>5</sup>, zelfstandigen, kleine en microbedrijven bijeenbrengen met de bedoeling om samen te werken, kantoorbenodigdheden te delen en ideeën en kennis te bevorderen (Capdevila, 2015; Gandini 2015; Waters-Lynch et al., 2016; Bouncken et al., 2018). *Coworking spaces* bevorderen niet enkel samenwerking en leeropportunities, maar ook de interactie met de andere *coworkers* die bijdraagt aan het opbouwen van sociale banden (Bouncken et al., 2016; Bouncken et al., 2018). De

---

<sup>2</sup> Onafhankelijke professionals zijn experts in hun branche zoals zelfstandigen en ondernemers die zelf bepalen wanneer en hoe ze werken.

<sup>3</sup> Coworkers zijn gebruikers van *coworking* concept.

<sup>4</sup> Volgens studie van Spinuzzi (2012) zijn coworkers bereid te betalen voor deze dienst van ongeveer \$250 per maand (Spinuzzi, 2012)

<sup>5</sup> Freelancers zijn onafhankelijke ondernemers zonder personeel in creatieve en mediaberoepen die hun diensten verlenen op basis van tijdelijke contracten, opdrachten of projecten (Kitching, 2012).

focus bij *coworking spaces* ligt op het leggen van netwerken en het creëren van een community die gebaseerd is op de gedeelde waarden zoals samenwerking, openheid, toegankelijkheid en duurzaamheid (Orel & Rus, 2015; Isaac & Leclercq-Vendelannoitte, 2016; Bouncken et al., 2017; Jeske & Ruwe, 2019). Bouncken et al. (2018) voegden nog toe dat de *coworking spaces* "een echte ruimte voor ondernemerschap" vormen (Bouncken et al., 2018, p. 155) door flexibiliteit, creativiteit en nieuwigheid na te streven. Het gebruik van de *coworking spaces* helpt zelfstandigen en ondernemers bij het oplossen van complexe problemen door de interactie met andere *coworkers*. Bovendien, door de workshops, trainingen of de conferenties die vaak deel uitmaken van het portfolio dat *coworking spaces* aanbieden, kunnen ze nieuwe vaardigheden opbouwen (Bouncken et al., 2018).

*Coworking spaces* worden in de literatuur vaak omschreven als een 'third place'. Deze term werd bedacht door socioloog Ray Oldenburg in 1989 die ermee verwijst naar een werkruimte ergens tussen een thuis, ook de 'first place' genoemd, en een werkruimte in een traditioneel bedrijf de 'second place'. Ook plekken zoals koffieshops, boekenshops of bars kunnen 'third places' zijn, wanneer niet-verwante mensen er met elkaar in contact komen en informele sociale relaties aangaan (Oldenburg, 1989; Waters-Lynch et al., 2016). Howell (2021) geeft aan dat naast *coworking spaces*, ook *incubators*, *accelerators* en *maker spaces* zulke plekken kunnen zijn (Howell, 2021). Waters-Lynch et al. (2016) voegt nog *shared offices* en *hacker spaces* toe aan de categorie van 'third places' (Waters-Lynch et al., 2016). Ook al voldoen meerdere werkruimten aan de omschrijving van Oldenburg (1989), de *coworking spaces* verschillen fundamenteel van de andere bovengenoemde werkruimten en vereisen daardoor afzonderlijke aandacht (Howell, 2021). De belangrijkste verschillen tussen *accelerators*, *maker spaces*, *incubators* en *coworking spaces* worden gespecificeerd in Tabel 1.

Tabel 1: Verschillen tussen *accelerators*<sup>6</sup>, *incubators*<sup>7</sup>, *maker spaces* en *coworking spaces* (Bron: Howell, 2021, p. 10)

	<b>Coworking space</b>	<b>Accelerators</b>	<b>Incubators</b>	<b>Maker spaces</b>
<b>Gebruikers</b>	<i>Startups</i> , <i>freelancers</i> , kleine bedrijven, werknemers	Snelgroeiende <i>start-ups</i>	<i>Start-ups</i>	Individuele investeerders, tinkerers
<b>Mate van structuur</b>	Laag	Hoog	Medium	Laag
<b>Aanvraagprocedure</b>	Nee	Ja	Ja	Nee
<b>Duur</b>	Onbeperkt	Beperkt (3-6 maanden)	Beperkt (6-12 maanden)	Onbeperkt (gebruikers kunnen binnenkomen en weggaan hoe ze willen)

<sup>6</sup>Accelerators zijn intensieve opleidingsmogelijkheden die worden aangeboden aan bedrijven gedurende korte perioden (Bone et al., 2019).

<sup>7</sup> Incubators zijn locaties met een flexibele werking, waarin een programma wordt aangeboden om het idee van een start-ups te ontwikkelen en succesvol te worden (Bone et al., 2019).



<b>Betalingsverplichtingen</b>	Flexibele abonnementen	Deel van eigen vermogen	Gratis (soms eigenvermogen)	Meestal gratis voor bepaalde gemeenschap
<b>Doel</b>	Ruimte, gemeenschap	Snelle groei	Stimuleren ontwikkeling	Innovatie, creatie van producten
<b>Mate van voorziene middelen</b>	Laag (ruimte, faciliteiten, evenementen)	Hoog (intensieve begeleiding, trainingen, startkapitaal,...)	Medium (begeleiding)	Medium (hardware- en software middelen)

Howell (2021) benoemt het type van gebruikers als één van de voornaamste verschillen tussen *coworking spaces* en andere werkruimten. Terwijl *accelerators* en *incubators* zich focussen op het ontwikkelen en ondersteunen van *startups*, hebben *coworking spaces* een divers scala aan actoren. *Freelancers*, *startups*, kleine ondernemingen, maar ook werknemers van bestaande bedrijven maken deel uit van *coworking spaces*. Bovendien hebben *coworking spaces* geen formele selectie procedure voor het toelaten van nieuwe leden. Iedereen die de huur kan betalen kan er deel van uitmaken. Dat is niet het geval bij *accelerators* en *incubators* waarin enkel snelgroeiende *startups* zijn toegelaten. Hier kunnen we ook een verschil zien met *maker spaces*. Bij *maker spaces* gaat het om gedeelde productiefaciliteiten die toegang bieden tot basis- en geavanceerde fabricagetechnologieën, die beschikbaar gesteld worden voor individuele investeerders en hobbyisten om te leren, samen te werken, te experimenteren en te creëren op basis van een gedeelde toegang tot deze technologieën (Bergman & McMullen, 2020; Howell, 2021). Een ander verschil zit volgens Howell (2021) in de structuur en de bestaansduur. Bijvoorbeeld voor *accelerators* en *incubators* is er een beperking in de tijd. Doel van *accelerators* is in een bestek van enkele maanden trainingen bij te wonen, opdrachten uit te voeren en bepaalde mijlpalen te behalen. Bovendien zijn gebruikers van deze werkruimten verplicht om de *accelerator* een aandelenbelang in hun bedrijf te geven. Ze ontvangen in ruil daarvoor aanzienlijke middelen, waaronder startkapitaal, intensieve training, toegang tot dienstverleners, en kantoorruimte. *Maker spaces* daarentegen hebben geen structuur. Ze bieden toegang tot een breed scala aan hardware en software voor hun gebruikers. *Coworking spaces* differentiëren zich van anderen niet enkel in de onbeperkte duur, maar ook in het feit dat deze werkplaatsen meestal geen startkapitaal of intensieve mentoring aanbieden (Howell, 2021). Bovendien onderscheiden *coworking spaces* zich voornamelijk door het unieke design van de werkruimte, het creëren van een community gevoel en het delen van gemeenschappelijke waarden en normen (Micek, 2020).

Praktisch gezien zijn *coworking spaces* fysieke werkruimten die een werktafel en toegang tot infrastructuur aanbieden (Gandini, 2015). Ze beschikken over diverse soorten van werkruimten. De meeste *coworking spaces* voorzien een mix van privé bureaus, hot desks of fix desks. *Hot desks* zijn grote open werkruimtes met werkbureaus en een open lounge waarin geldt 'first come first serve', terwijl de *fix desks* eveneens *dedicated desks* genoemd, toegewezen plaatsen zijn, waar de *coworkers* eenzelfde desk kunnen gebruiken op dagelijkse basis (Howell, 2021). Naast de werkruimten om te werken voorzien de *coworking spaces* bovendien alle kantoorbenodigdheden en voorzieningen zoals toegang tot internet, printers en scanners (Bouncken et al., 2021). Bouncken et al. (2021)

onderscheiden drie verschillende soorten voorzieningen die *coworkers* in gedeelde werkruimten gebruiken en delen onder elkaar. Ten eerste zijn er de essentiële voorzieningen ook *utilities* genoemd. Het gaat over de werktafels, internet, ruimte voor printen en scannen en anderen. Aangezien de *coworkers* deze voorzieningen nodig hebben voor het uitoefenen van hun werk, maken *utilities* deel uit van het portfolio van elke *coworking space*. Ten tweede zijn er de *luxuries*, een extra voorzieningen die *coworking spaces* aanbieden met de bedoeling een gezellige atmosfeer te creëren. Bij *luxuries* behoren bijvoorbeeld de sportfaciliteiten, of het aanbieden van gratis eten en drinken. Als derde soort onderscheiden Bouncken et al. (2021) *specialities*. Dit zijn speciale faciliteiten voor de groep *coworkers* met een specifiek beroep zoals een aparte studio voor de fotografen (Bouncken et al., 2021).

Een fysieke ruimte is enkel maar één van de aspecten van de *coworking spaces*. Naast de fysieke ruimte, zijn *coworking spaces* ook werkruimten die interactie en samenwerken aanmoedigen, wat van hen een unieke werkruimte maakt buiten het traditionele bureau concept. Hierop gebaseerd kan de basisarchitectuur van *coworking spaces* ingedeeld worden in werkruimten enerzijds en sociale ruimte anderzijds. Werkruimten zijn de ruimten die aan de *coworkers* een fysieke werkomgeving bieden, uitgerust met alle soorten van ruimten zoals open kantooruimte, privé kantoren en vergaderzalen, volledig uitgerust met de nodige infrastructuur zoals internet, printers en scanners. Sociale ruimten zijn de ruimten waarin de *coworkers* kunnen interageren met andere *coworkers*, sociale banden opbouwen of gewoon een pauze tijdens het werk kunnen nemen. Sociale ruimten zijn uitgerust met een *break-out* ruimte, *lobby*, *lounge*, of gemeenschappelijke keuken (Han, 2013; Bouncken et al., 2021).

De architectuur van *coworking spaces* is volgens Bisson et al. (2019) zeer belangrijk. De architectuur en het interieurdesign vormen de *body* van de *coworking spaces* en zijn één van de factoren die *coworking spaces* onderscheiden van de traditionele kantooruimten. De manier waarop *coworking spaces* ingericht zijn, heeft invloed op de interactie en samenwerking tussen de *coworkers*, en verhoogt de creativiteit (Bisson et al., 2019). Er is hier dus een betekenisvolle wisselwerking tussen het materieel aspect van de ruimte (bv. design, *lay-out* en werkbureaus) en het socio-emotionele gedrag van de *coworkers*, wat in de literatuur bekend staat als '*sociomateriality*'. Alle acties in *coworking spaces* zoals creativiteit, of het nemen van beslissingen die algemeen als sociaal beschouwd kunnen worden, zijn met andere woorden het gevolg van de materialiteit. Veranderingen in de '*materiality*' kunnen dus leiden tot veranderingen in de manier van werken. Zo zorgt het samenwerken in een open gedeelde werkruimte, in tegenstelling tot werken in traditionele kantooruimtes (met privé bureaus en cubicles), voor betere interactie en vereenvoudigde samenwerking doordat gebruikers direct contact hebben met mekaar, expertise kunnen delen en problemen samen kunnen oplossen (Bouncken et al., 2021).

Samengevat, zijn *coworking spaces bottom-up* georganiseerde werkruimten die voor een breed scala van professionals veel voordelen kunnen bieden. Volgens Bisson et al. (2019) kunnen *coworking spaces* zowel materiële als immateriële voordelen bieden. Materiële voordelen zijn de korte termijn huurabonnementen waarvan gebruik gemaakt kan worden en de fysieke uitrusting van de *coworking spaces* in termen van het aanbieden van werkruimte en kantoorbenodigdheden. De immateriële voordelen bestaan uit de samenwerking en sociale interactie tussen *coworkers*, het reduceren van isolatie en het verhogen van de creativiteit (Bisson et al., 2019). Naast de voordelen, zijn er ook auteurs (Jeske & Ruwe, 2019; Bouncken et al., 2020; Howell, 2021) die een kritischere kijk op deze werkruimten

hebben en ook de nadelen van zulk werkruimtes beschrijven. De meest voorkomende voor- en nadelen kunnen in Tabel 2 gevonden worden.

Tabel 2: Voordelen en nadelen van de coworking spaces (Bron: eigen verwerking)

Coworking spaces	Voordelen	Nadelen
	Gemeenschapsgevoel en collaboratie	Fysieke design (veel lawaai en ruis)
	Sociale interactie en steun	Gebrek aan privacy
	Productiviteit en kennisuitwisseling	Verhoogde kans op conflicten
	Flexibiliteit en work-life balans	Negatieve kernmerken van gebruikers
	Uitbreiden van professionele netwerken	Gemeenschapsgevoel

Het meest besproken voordeel in de literatuur is het creëren van gemeenschap en het bevorderen van de samenwerking tussen de *coworkers*. Capdevila (2015) stelt dat gemeenschapsgevoel één van de belangrijkste eigenschappen is die *coworking spaces* onderscheiden van traditionele kantoren en andere werkruimten zoals *incubators* of business centra (Capdevila, 2015). Om het gemeenschapsgevoel te ondersteunen beschikken *coworking spaces* meestal over een *host* of manager. Deze zal trachten de communicatie vlot te laten verlopen, samenwerking te vereenvoudigen en een goede atmosfeer te bevorderen (Merkel, 2015; Kojo & Nenonen, 2016; Almeida & Orel, 2019). Kort gezegd staat de *host* dus in voor alle *co-aspecten* zoals de communicatie en het *community* gevoel (Merkel, 2015). Dat laatste is bijzonder en oprecht omdat van gebruikers van de *coworking spaces* wordt verwacht dat ze elkaar helpen binnen hun expertise, ook al zijn ze niet echt collega's zoals in traditionele bedrijven (Spinuzzi et al., 2019). Gemeenschapsgevoel kan volgens Capdevila (2015) zo sterk zijn, dat de *coworkers* zich meer richten op het succes van de collectieve inspanning dan op de vraag of hun inspanning in evenwicht is met inspanning van de andere of op de vraag of hun bijdrage aan de *community* eventueel ten goede kan komen aan potentiële '*free riders*'. Dit leidt tot sterkere samenwerkingen waarbinnen *coworkers* gemotiveerd zijn om kennis en informatie te delen en zo bij te leren en hun eigen vaardigheden en bekwaamheden te verbeteren (Capdevila, 2015). *Coworkers* verwachten bovendien feedback te krijgen van andere *coworkers* om op die manier vertrouwen op te bouwen dat tot een succesvol partnerschap kan leiden (Spinuzzi, 2012). Door de socialisatie die in *coworking spaces* aanwezig is, hebben *coworking space* gebruikers de mogelijkheid om mensen te ontmoeten en sociale banden op te bouwen (Bouncken et al., 2016). Socialisatie en sociale interactie kunnen in *coworking spaces* een vorm van sociale steun aannemen. Sociale steun zoals informatie uitwisseling, het verlenen van feedback of coaching, helpt *coworkers* om zich goed te voelen, wat een positieve invloed heeft op de productiviteit en werktevredenheid (Gerdenitsch et al., 2016; Bueno et al., 2018).

Een ander voordeel dat veel aangehaald wordt in de literatuur, is het positief effect van *coworking spaces* op de productiviteit en de kennisuitwisseling. *Coworking spaces* dienen als stimulans voor de productiviteit door toegang tot informatie, kennis, middelen en sociaal kapitaal te faciliteren (Parrino, 2015; Isaac & Leclercq-Vendelannoitte, 2016). Naast productiviteit bevorderen *coworking spaces* de *work-life* balans. Dit zorgt ervoor dat medewerkers privé en werklevens makkelijker kunnen combineren. Doordat de meeste *coworking spaces* 24/7 toegang bieden tot de werkruimten, kunnen *coworkers* meer controle over hun werk hebben, ze kunnen zelf de werkuren bepalen en zo hun werkdag beter structureren (Brown, 2017; Orel, 2019). Volgens Spinuzzi (2012) werkten veel van de professionals van thuis, voor ze de overstap maakten naar de *coworking spaces*. Hoewel thuis werken een goedkoop en handige alternatief kan zijn, is het gelimiteerd. De huiselijke omgeving kan afleiding veroorzaken, het moeilijk maken om gemotiveerd te blijven en gevoelens van eenzaamheid en sociale isolatie opwekken (Spinuzzi, 2012). Howell (2021) voegt hieraan toe dat werken van thuis uit, de grens tussen privé en werk kan vervagen. Daarnaast is Howell (2021) van mening dat werken van thuis uit niet efficiënt is om een team te leiden of klanten te ontvangen (Howell, 2021). Bovendien kan een werkplek in een *coworking space* huren het '*business-like imago*' verhogen en kan de *coworking space* gebruiker geloofwaardiger maken in de ogen van de potentiële klanten en business partners (Brown, 2017). Verder in de literatuur wordt ook gesproken over het flexibiliteitsvoordeel dat *coworking spaces* bieden. Bisson et al. (2019) splitsten de flexibiliteit van *coworking spaces* op in twee componenten: de duur van het huurcontract en het aanbod van de werkruimte. Het merendeel van de *coworking spaces* biedt een werkplaats per uur of flexibele huurcontracten aan, waaronder maandelijkse, wekelijkse of zelfs dagelijkse contracten. Naast de flexibiliteit in de abonnementen voor huur, is er de flexibiliteit van *coworking spaces* met betrekking tot het aanbod van de werkruimten. *Coworkers* beslissen zelf hoeveel werkruimte ze willen huren. Dat wil zeggen dat een *start-up* die in de beginstadia niet zoveel ruimte nodig heeft, slechts één *hot desk* in *coworking spaces* kan huren. Naarmate de *start-up* groeit, kan het huurabonnement aangepast worden aan de nieuwe noden van het bedrijf. Dit kan zowel bij groei als bij inkrimping (Moriset, 2014; Bisson et al., 2019; Howell, 2021). Tot slot is het in de literatuur meest besproken voordeel dat via *coworking spaces* het professioneel netwerk vergroot kan worden. Door de fysieke nabijheid van een breed scala aan professionals die dezelfde werkruimte benutten, krijgen *coworkers* de kans om met andere professionals contact te leggen en zo te groeien als persoon, maar eveneens als bedrijf (Swapna, 2020; Howell, 2021).

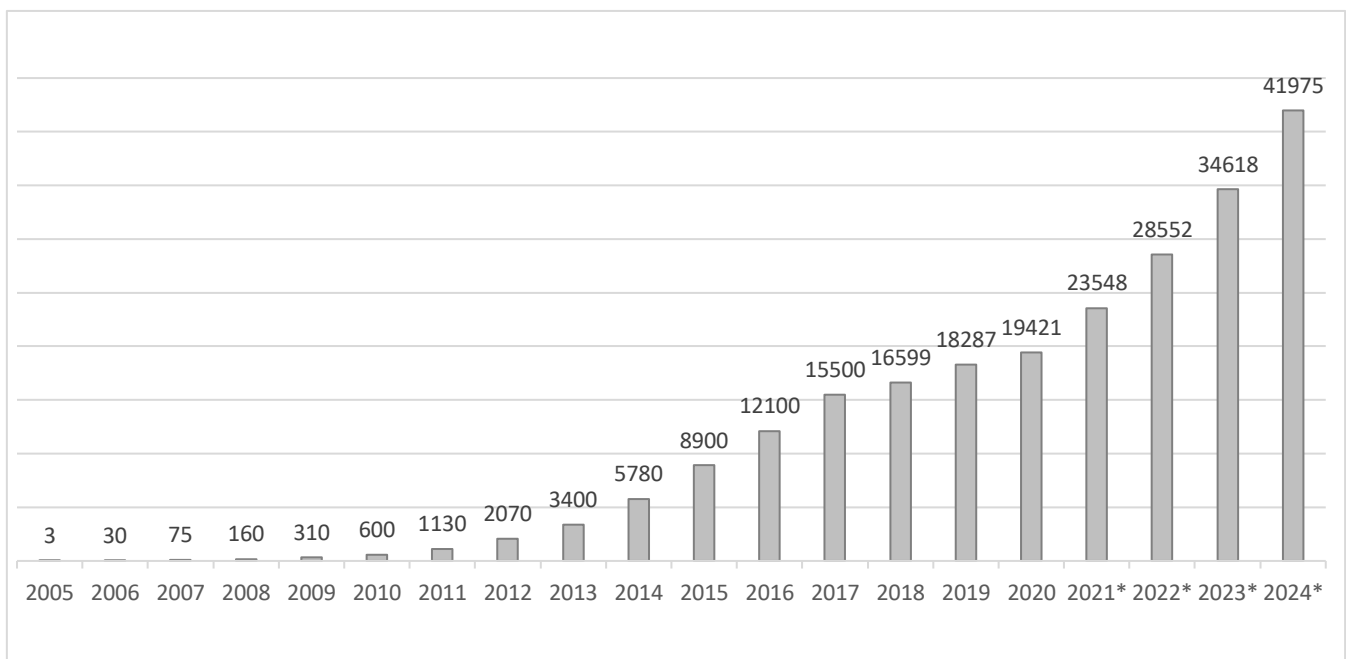
Behalve voordelen zijn er ook een aantal beperkingen verbonden aan *coworking spaces*. Howell (2021) wijst op een beperking die geassocieerd is met het fysieke design van *coworking spaces*. Omdat het design van *coworking spaces* het mogelijk moet maken dat de *coworkers* direct met elkaar in contact staan, brengt dit eveneens een vorm van drukte en lawaai met zich mee (Howell, 2021). Open werkruimtes kunnen zorgen voor een ruis die ontstaat door de sociale interacties. Deze ruis kan een bron van stress zijn (Bouncken et al., 2020; Howell, 2021). Volgens Jeske & Ruwe (2019) zijn afleiding en gebrek aan privacy andere mogelijke nadelen van open werkruimten (Jeske & Ruwe, 2019). Nog een nadeel is de hoge samenwerkingsdynamiek, die conflicten tussen de gebruikers van *coworking spaces* kan veroorzaken. In *coworking spaces* zijn diverse mensen met verschillende achtergrond en demografische- of persoonlijke kernmerken actief. Naast de positieve persoonlijke kernmerken hebben *coworkers* heel vaak een aantal zwakheden waaronder narcisme, wantrouwen of verlangen naar controle. Bovendien geeft de hoge autonomie van de *coworkers* in *coworking spaces*, meer vrijheid wat

kan leiden tot misvattingen en wat de communicatie tussen *coworkers* moeilijker kan maken (Bouncken et al., 2020). Tot slot wijzen Jeske & Ruwe (2019) op een nadeel dat gerelateerd is aan het creëren van de community. In sommige gemeenschappen is het niveau van sociale steun niet voldoende. Dit komt voor wanneer er een grote fluctuatie van *coworking space* gebruikers is. Dit kan leiden tot fragiele relaties tussen *coworkers* en gebrek aan ruimte en tijd om contacten te leggen en relaties op te bouwen (Jeske & Ruwe, 2019).

### 5.2.2 Geschiedenis en evolutie van de *coworking spaces*

*Coworking spaces* zijn de laatste decennia enorm populair geworden. Hoewel in het begin van dit nieuwe millennium het fenomeen bijna onbekend was, hebben *coworking spaces* zich in de loop van enkele jaren heel snel verspreid (Bergal - Mirabent, 2021). In 2005 begon het met drie *coworking spaces*, maar vandaag zijn er volgens Deskmag (2019), het gerenommeerde online magazine voor *coworking spaces* meer dan 20 000 *coworking spaces* wereldwijd. Ondanks de daling van het aantal *coworking spaces* tijdens de COVID-19-epidemie, wordt verwacht dat het fenomeen in de toekomst nog verder zal groeien. Volgens de nieuwste prognoses zullen er tegen het einde van 2024 meer dan 41 000 *coworking spaces* wereldwijd bestaan, wat een verdubbeling vertegenwoordigt van het aantal in 2021 (Deskmag, 2019). De sterke groei van de *coworking spaces* kan bekeken worden in de onderstaande Figuur 1. De aantallen binnen de periode 2021 – 2024 zijn gebaseerd op de prognoses, en daardoor gemarkeerd met een sterretje.

Figuur 1: De evolutie van de aantal *coworking spaces* 2005 – 2024 wereldwijd (Bron: Deskmag, 2019)



Zoals eerder aangehaald was het jaar 2005 zeer belangrijk in de wereld van *coworking* en *coworking spaces*. Op 9 augustus 2005 richtte Brad Neuberg de eerste officiële *coworking space* met de naam "De San Francisco Coworking Space" op. Het idee om *coworking spaces* op te richten kreeg Neuberg toen hij voor en een oplossing voor zijn persoonlijke dilemma zocht. Hij zocht een manier om evenwicht te vinden tussen de vrijheid van het *freelancen* (voor zichzelf te werken) en een gevoel van community

met de cultuur en structuur van het werken met anderen. Vanuit dit doel creëerde Neuberg een driedelige plan voor een nieuw soort van werkruimte met structuur en een gevoel van community. Zo kwam het concept van het hedendaagse *coworking*<sup>8</sup> tot stand. De *San Francisco Coworking Space* situeerde zich in het feministische collectief Spiral Muse in San Francisco waar Neuberg twee dagen per week een werkruimte huurde met vijf tot acht werkplaatsen. Na een jaar verhuisde Neuberg van Spiral Muse naar The Hat Factory, de eerste *full-time coworking space* (Neuberg, 2014; Orel & Rus, 2015; Coworking Resources, 2021).

Hoewel de eerste officiële *coworking space* werd opgericht in 2005, ontstonden gelijkaardige ideeën, die door velen beschouwd worden als voorlopers van de *coworking spaces*, al vroeger. Al in het midden van de jaren '90 werd de eerste hackerspace "C – Base" in Berlijn opgericht. Dit initiatief, dat door zeventien computer engineers opgezet werd, was erop gericht computerfreaks bijeen te brengen en hun faciliteiten aan te bieden. In ruil kregen ze de mogelijkheid om met andere professionals samen te werken en ideeën en kennis te delen. Door de professionele oriëntatie van de leden, de samenwerking en de gemeenschappelijk gebruikte werkruimten voldeed de "C – Base" aan de kenmerken die vandaag nog belangrijk zijn voor het concept, en daardoor wordt dit beschouwd als de voorloper van de hedendaagse *coworking spaces* (Coworking Resources, 2021). Een andere voorganger van *coworking spaces*, is het in 1999 opgerichte "42 West 24" in New York City, dat korte termijn flexibele werkplaatsen aanbiedt. Ook al waren deze ruimten heel succesvol door de nadruk op flexibele condities, ontbrak er een cruciaal aspect van de hedendaagse *coworking spaces*, namelijk de community. In het begin van de jaren 2000 raakte dit fenomeen meer en meer verspreid en ook in Oostenrijk en Denemarken werden de eerste *coworking space* voorlopers geopend. Zo opende in 2002 in Wenen de Schraubenfabriek haar deuren; het eerste entrepreneurial centrum, die zelfstandigen en ondernemers een kans gaf om samen met *like-minded* mensen te werken en thuisisolatie te voorkomen. Ook al heeft deze werkruimte de term *coworking space* nog niet in haar benaming, toch kan ze ongetwijfeld beschouwd worden als voorloper van *coworking spaces* zoals we ze vandaag kennen (Deskmag, 2015; Coworking Resources, 2021).

Vanaf 2006, een jaar nadat de eerste officiële *coworking space* zijn deuren had geopend, is het concept van *coworking spaces* drastisch geëvalueerd. *Coworking spaces* begonnen zich te verspreiden over de hele wereld en meer en meer individuele ruimten begonnen dit concept toe te passen. Vandaag bevinden deze werkruimten zich niet enkel in grote creatieve steden, maar zijn ze ook gelokaliseerd in kleinere steden (Brown, 2017). Volgens Neuberg (2014) droeg het feit dat er geen verbod was om het concept te gebruiken, bij aan de verspreiding van dit nieuwe en veelbelovend fenomeen in de vroege stadia (Neuberg, 2014). Mensen hadden geen toestemming nodig en waren vrij om het idee over te nemen. Zelfs Neuberg moedigde mensen in de community aan: "*steal this idea, make it your own, and remix it*" (Howell, 2021, p. 5). Het opstarten van een online community *Coworking Wiki* hielp om dit fenomeen nog verder te spreiden, en de naam van de *coworking spaces* meer bekendheid te geven. *Coworking Wiki* is een online platform dat interessante inzichten aanbiedt en *coworkers* over de hele wereld helpt om in contact te komen. Het geeft de mogelijkheid om ideeën te delen en moedigt de mensen aan om hun eigen *coworking space* op te starten. Later, wanneer de *coworking* beweging meer coherent en

---

<sup>8</sup> Hierbij is het belangrijk op te merken dat de term *coworking* zoals die bedacht werd door Neuberg (verwijzend naar de werkruimten waarin men werkt), fundamenteel verschilt van de term *coworking* geïntroduceerd in 1999 door Bernard De Koven (verwijzend naar de manier van werken) (Neuberg, 2014).

gestructureerd is geworden, zijn er een aantal *coworking* conferenties ontstaan die hebben geholpen bij het promoten van *coworking spaces*. De meest bekende is *The Global Coworking Unconference Conference*, die opgericht werd in het jaar 2011 als poging om aanbieders van *coworking spaces* samen te brengen en hen in staat te stellen om van elkaar te leren en *best practices* te delen (Neuberg, 2014; Berbegal-Mirabent, 2021).

Aan de grote populariteit en sterke groei van *coworking spaces* droegen natuurlijk ook andere factoren bij. Ten eerste de structurele veranderingen in de arbeidsmarkt en de opkomst van een nieuwe soort werkruimte waarin meer dan vroeger wordt rekening gehouden met het sociale aspect van werk en waar de nadruk wordt gelegd op de samenwerking (Kojo & Nenonen, 2016). De financiële crisis van 2008 en de daaropvolgende recessie in combinatie met de toenemende concurrentie, informatisering en vooral de druk om kostenbesparend te werken, heeft ervoor gezorgd dat mensen op zoek gegaan zijn naar nieuwe innovatieve vormen van werken. Dit heeft geleid tot een toename in het aantal zelfstandige professionals en *startups* (Spinuzzi, 2012; Gandini, 2015; Holienka & Racek, 2015). De verandering van de manier van werken brengt de invoering van mobiel werken met zich mee. Het versnelde de toename van de nieuwe generatie van werknemers, zoals *freelancers* en zelfstandigen, die andere, niet traditionele vormen van werken zoeken. Deze nieuwe generatie streeft naar werkmodellen, waarin ze flexibel kunnen werken, hiërarchieën afbreken en experimenteren met nieuwe werkpraktijken en onconventionele werkruimten. Ze willen ook een motiverende werkruimte, waar ze onafhankelijk kunnen werken en nieuwe ervaringen opdoen. Dat leidt tot veranderingen van het concept werkruimten dat niet langer enkel de gebouwen en faciliteiten omvat, maar de plaatsen waar bedrijfswaarden en cultuur tot uitdrukking komt. Vanuit *coworking* perspectief, worden *coworking spaces* nu gezien als werkruimten die ontworpen zijn voor creativiteit, innovatie, delen van ideeën en samenwerking (Harris, 2016; Jeske & Ruwe, 2019; Berbegal-Mirabent, 2021).

Ten tweede ondersteunt het tempo van de globalisering en de natuurlijke evolutie van de technologie de groei van het aantal *coworking spaces*. Beiden staan mensen toe om op afstand en van elk plek te kunnen werken. Door gebruik te maken van moderne computers en informatie technologieën, hebben werknemers meer autonomie in termen van waar, wanneer en hoe ze gaan werken. Mensen kunnen mobiel zijn en zich verplaatsen buiten de traditionele kantoor grenzen (Endrissat & Leclerq-Vandelannoitte, 2019). Ze kunnen werken vanuit diverse locaties naast andere professionals. *Coworking spaces* faciliteren dit, aangezien ze de informatie-infrastructuur leveren die dergelijke werkpraktijken mogelijk maakt. *Coworking spaces* worden positief ontvangen bij mobiele werknemers. Ze worden door deze digitale nomaden vaak aangeduid als belangrijke drijvers van de gig-economie, omdat ze zowel de technische als de informatie-infrastructuur bieden die ze nodig hebben (Jeske & Ruwe, 2019; Berbegal-Mirabent, 2021).

Een laatste belangrijke factor is de veranderingen binnen de stedelijke gebieden. Het gaat over de stadsvernieuwing, en de veranderende aanpak van vastgoedbeheer door de stijgende huurkosten in veel steden, waardoor veel bedrijven deze kosten onder controle willen houden door het gebruik van ruimte te optimaliseren. Voor veel kleinere bedrijven zijn de kosten voor het huren van vaste kantoren een belangrijke drijfveer voor de acceptatie van alternatieve werkplek oplossingen. Economische recessies en stijgingen van de huurprijzen hebben gemaakt dat vastgoedbedrijven kantoren met één huurder zijn gaan omvormen naar kantoren met meerdere huurders. Voordeel is dat de vaste kosten,

omgezet kunnen worden naar variabele kosten. Veel *coworking* werkruimten zijn ontstaan als gevolg van de opkomst van de *multi-tenancy* markt, een huurmarkt waarin verschillende groepen gebruikers dezelfde werkruimte delen (Kojo & Nenonen, 2016; Jeske & Ruwe, 2019).

### 5.2.3 Diversiteit van de *coworking spaces*

De opkomst van *coworking* heeft de diversiteit van de *coworking spaces* vergroot (Holienska & Racek, 2015). Vandaag bestaan er veel varianten van *coworking spaces* die van elkaar verschillen in termen van uitrusting en fysieke *lay-out*. Verder verschillen ze sterk in de grootte en het type van werkruimte dat ze aanbieden, in het aanbod, de huurabonnementen, en in het aantal en de samenstelling van de gebruikers, het business model en allerlei andere belangrijke criteria (Howell, 2021). Om de diversiteit van deze werkruimten te beschrijven verschenen in de literatuur een aantal typologieën. Bijvoorbeeld Bisson et al. (2019) spreken over horizontale, verticale en niche *coworking spaces*. Terwijl horizontale *coworking spaces* opgericht zijn voor professionals uit verschillende industrieën en sectoren, zijn verticale en niche *coworking spaces* volgens Bisson et al. (2019) meer gespecialiseerde vormen. Zo omvatten verticale *coworking spaces* gebruikers uit dezelfde industrieën en niche *coworking spaces* professionals uit specifieke industrieën met unieke behoeften (Bisson et al., 2019). Verder vanuit business perspectief worden in de literatuur *coworking spaces* opgedeeld in *non-profit* en *for-profit* vormen. Terwijl *non-profit coworking spaces* gratis toegang aanbieden tot hun werkruimte en voorzieningen, is er bij *for-profit coworking spaces* een betaald lidmaatschap (Kojo & Nenonen, 2016). Die laatsten worden ook *commerciële coworking spaces* genoemd waarbij de *core business* draait om waarde creatie door middel van vergoedingen voor infrastructuur, werkruimte en bijkomende diensten. De waarde voor de uitbaters van *commerciële coworking spaces* kan gecreëerd worden op vier manieren. Ten eerste kan dit door het aanbieden van fysieke ruimten (werkruimtes, sociale ruimtes, vergaderruimtes en creativiteit ruimtes); ten tweede door extra *co-living spaces* aan te bieden, of op te treden als makelaar voor huisvesting, al is dit weinig voorkomend; ten derde door opleidingen, coaching of trainingen aan te bieden aan *coworkers* en hiervoor een aanvullend tarief te vragen. Uiteindelijk kunnen *coworking spaces* ook bemiddeling bieden in contacten tussen investeerders, experts, vacante plaatsen en aanbiedingen. *Coworking spaces* opereren dan als een soort platform dat verschillende markten aan elkaar linkt (Hagiu & Wright, 2015; Bouncken et al., 2016).

Ten slotte kunnen *coworking spaces* ook opgedeeld worden volgens hoe ze omgaan met het toelaten van nieuwe *coworkers*. We spreken dan over de meer open of meer gesloten types (Kojo & Nenonen, 2016). Uitgaand van het niveau van toegankelijkheid voor de gebruikers worden in de literatuur *coworking spaces* opgedeeld in drie verschillende categorieën, namelijk de *corporate coworking spaces*, *open corporate coworking spaces* en *independent coworking spaces* (Bouncken et al., 2018). Elk van deze categorieën geeft de mate van toegankelijkheid voor de leden aan, alsook de mate van betrokkenheid van het bedrijf en de mate waarin deze werkruimten zowel een sociale als een expertruimte zijn (Jeske & Ruwe, 2019). We overlopen elk van deze ruimten.

#### *Corporate coworking spaces*

*Corporate coworking spaces* zijn werkruimten opgericht door reeds bestaande bedrijven. Het gaat meestal over interne ruimten die gerenoveerd zijn en vervolgens ingericht zijn als nieuwe flexibele en open werkruimten (Bisson et al., 2019). *Corporate coworking spaces* kunnen niet enkel binnen de muren



van het hoofdkantoor opgericht zijn, maar ook op andere locaties zoals het geval is bij grote bedrijven die geen kantoorruimte meer hebben op hun hoofdkantoor. De toegang tot *corporate coworking spaces* is uitsluitend voorzien voor de werknemers van het bedrijf zelf (Bouncken et al., 2018). Het is een manier om de productiviteit, communicatie, kennisuitwisseling te verhogen en creativiteit en innovatie te stimuleren. Bovendien zorgen deze werkruimten voor het verminderen van inertie door een open innovatieklimaat te scheppen via flexibele werkplekken en sociale interactie (Bouncken et al., 2016). Diverse bedrijven geloven in de positieve effecten van *coworking* en investeren in het oprichten van dit type *coworking spaces*. Bekende bedrijven zoals Google, Microsoft, Deloitte of Orange zijn voorbeelden van bedrijven die de noodzaak erkennen om een werkruimte aan te bieden aan hun werknemers met de bedoeling niet enkel een creatieve en open sociale interactie te bevorderen, maar ook de motivatie en betrokkenheid van hun werknemers te verhogen, evenals het aantrekken van nieuwe talenten. Dit concept is heel attractief voor de werknemers, maar ook voor de managers. Isaac & Leclercq-Vendelannoitte (2016) vermoeden dat deze nieuwe werkruimten de nieuwe standaard zullen zijn (Isaac & Leclercq-Vendelannoitte, 2016). Hoewel een groot deel van werknemers en managers positief zijn over *corporate coworking spaces*, zijn er toch ook sceptische stemmen. *Coworking spaces* vergen een diepgaande en betekenisvolle culturele verandering op het gebied van controle door leidinggevenden en werknemers op afstand. Hierdoor moeten managers een nieuwe manier vinden om toezicht te houden op hun werknemers in plaats van direct toezicht of een prikklok voor de op kantoor gepresteerde uren (Kojo & Nenonen, 2016; Isaac & Leclercq-Vendelannoitte, 2016; Bouncken et al., 2018).

#### *Open corporate coworking spaces*

Hoewel sommige *corporate coworking spaces* "gesloten" zijn en toegang uitsluiten voor eigen werknemers, bestaan er ook open vormen van *corporate coworking spaces*. *Open corporate coworking spaces* laten externe gebruikers, die niet behoren tot het personeelsbestand toe gebruik te maken van de interne werkruimten. Lidmaatschappen van deze werkruimten kunnen variëren en betaald worden door de externe gebruikers of door de eigen werknemers. Doel van *open corporate coworking spaces* is door de integratie van de externe professionals een aanvullende expertise binnen te brengen die een motor is voor innovatie en creativiteit en bijdraagt aan het optimaliseren van het denkproces van de eigen werknemers (Bisson et al., 2019). Volgens Bouncken et al. (2017) is de waarde creatie groter wanneer externe expertise hierbij is betrokken, maar dit vereist natuurlijk extra middelen voor het vinden, integreren en compenseren van deze professionals. Externe gebruikers verbeteren de waarde creatie op individueel niveau, op het niveau van de teams, en op het niveau van het bedrijf. *Open corporate coworking spaces* breiden de interne resources van het bedrijf uit (Bouncken et al., 2017). Bovendien krijgen de werknemers op deze manier de kans om te werken buiten het traditionele werk concept, de mogelijkheid om samen te werken met andere professionals, en het professionele netwerk uit te breiden (Appel-Meulenbroek et al., 2020). Bij *open corporate coworking spaces* gaat het om het genereren van ideeën, creativiteit en het realiseren van radicale proces- en productinnovaties. Hoewel tegenwoordig veel mensen telewerken, vereisen *coworking spaces* een fysieke aanwezigheid en directe interpersoonlijke invloed om creativiteit en innovatie te bevorderen. Er zijn voorbeelden van concurrerende bedrijven die zich aanmelden voor *open coworking spaces* in de zin van collaboratieve, maar ook concurrerende open innovatie (Bouncken et al., 2018).

Gelijkaardig aan de bovenstaande verdeling, maken ook Lindsay & Nagy (2018) een onderscheid tussen wat ze *open houses* en *campsites* noemen. Maar de definitie van deze twee typen wijkt een beetje af van de bovenvermelde auteurs. *Campsites* definiëren Lindsay & Nagy (2018) als interne *coworking spaces* waar teams van werknemers van één bedrijf samenwerken met de werknemers van een ander bedrijf. Dat biedt de *coworkers* de kans om te leren, het organigram te negeren en over de bedrijfsgrenzen samen te werken. *Open houses* zijn volgens Lindsay & Nagy (2018) werkplaatsen waar bedrijven de werkplek als openbare voorziening aanbieden, meestal voor merkversterking. Terwijl in *open houses* bijna iedereen welkom is, kiezen *campsites* de leden zorgvuldig uit volgens de expertise, persoonlijkheid of culturele fit (Lindsay & Nagy, 2018).

#### Independent coworking spaces

Tot slot is de meest bekende vorm van coworking spaces de *independent coworking spaces* die opgericht worden door een derde partij. Deze werkruimten, staan open voor iedereen en bieden toegang tot werkruimte en kantoorbenodigdheden aan een diverse soorten professionals tegen betaling (Yang et al., 2019). Ze zijn bijzonder geliefd bij *freelancers*, *startups*, onafhankelijke professionals maar ook de bestaande bedrijven maken er steeds meer gebruik van. Bedrijven huren vaak desks voor hun werknemers in *independent coworking spaces* (Spreitzer et al., 2015; Bouncken et al., 2018; Garrett et al., 2017). Jeske & Ruwe (2019) voegen daaraan toe dat *independent coworking spaces* het aspect van "togetherness" het best vertegenwoordigen. Gebruikers die desks huren in deze werkruimten kunnen niet enkel genieten van werkruimte met alle nodige kantoorvoorzieningen, maar ook van het gemeenschapsgevoel (Jeske & Ruwe, 2019).

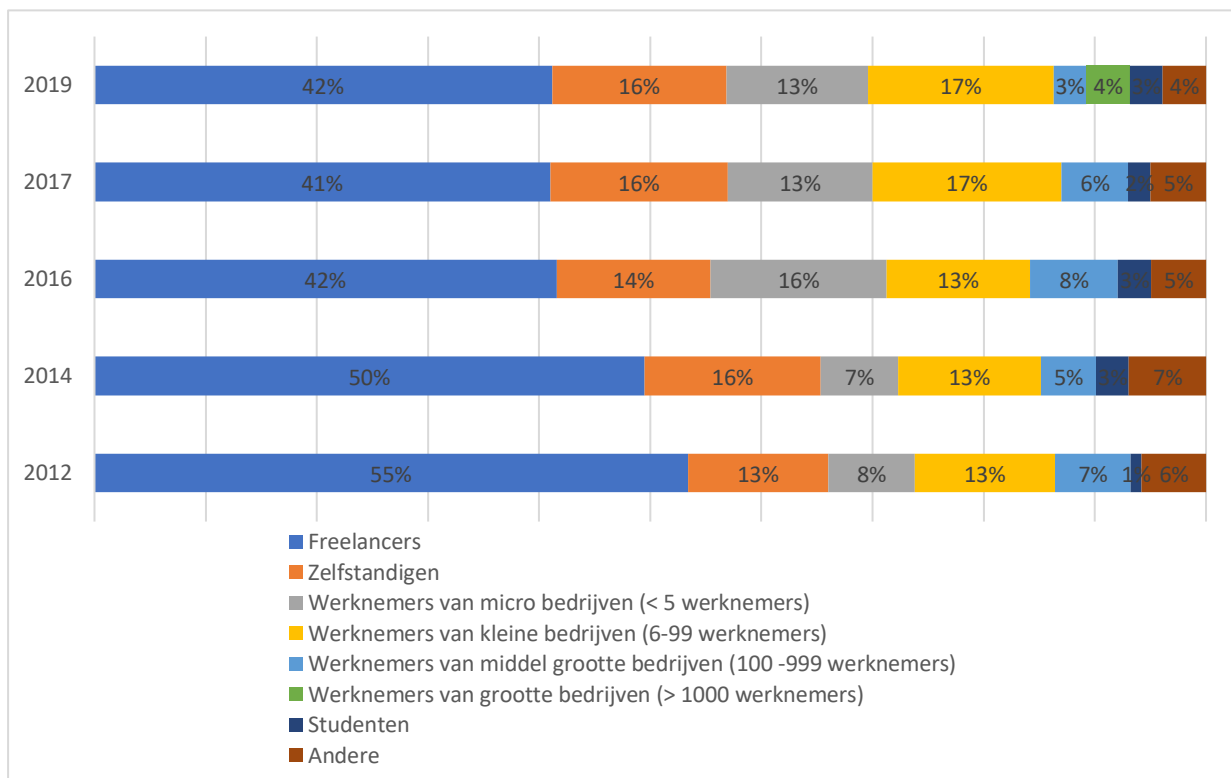
Holienka & Racek (2015) spreken nog over *pop-up coworking spaces*. *Pop-up coworking spaces* zijn tijdelijk functionerende gemeenschappen die worden gecreëerd vanwege een specifiek project of als een test voordat een permanente *coworking* wordt gelanceerd (Holienka & Racek, 2015). Volgens Deskmag (2021) is er zeker een plaats voor deze tijdelijke *coworking spaces* in de toekomst. Ze worden gezien als een effectieve promotiestrategie voor het *coworking* concept, maar aangezien er een element van community ontbreekt, kunnen *pop up coworking spaces* een vertekend beeld geven van wat *coworking* eigenlijk is. *Pop-up coworking spaces* kunnen dienen voor een breed scala aan doeleinden. Ze kunnen het concept van coworking bij duizenden mensen introduceren (Deskmag, 2021).

#### 5.2.4 De gebruikers van coworking spaces

*Coworking space* gebruikers zijn heel divers. Het gaat over een heterogene groep van onafhankelijke professionals die gebruik maken van een flexibele werkomgeving (Spinuzzi, 2012) en op zoek zijn naar creativiteit, innovatie en de synergie met andere getalenteerde *coworkers* (Orel & Rus, 2015). Duarte & Mendes (2015) zijn het ermee eens dat in *coworking spaces* mensen kunnen teruggevonden worden met diverse achtergrond op vlak van cultuur, religie, of demografische kenmerken zoals leeftijd of geslacht (Duarte & Mendes, 2015). Volgens Berbegal-Mirabent (2021) kunnen we in de *coworking spaces* voornamelijk de millennials vinden. Dit is een nieuwe generatie van werknemers die streven naar werkruimten waarin ze kunnen werken, maar tegelijkertijd genieten van de bijzondere atmosfeer (Berbegal-Mirabent, 2021). Uitgaande van de beroepsstatus van de *coworking space* gebruikers zijn deze werkplaatsen volgens Bouncken et al. (2020) bijzonder geliefd bij *freelancers*, zelfstandigen en *start-ups*, maar ook studenten en gevestigde bedrijven maken er steeds vaker gebruik van (Bouncken

et. al, 2020). Dat bevestigt ook een wereldwijde enquête van het tijdschrift Deskmag (2019), waaruit blijkt dat *coworking spaces* voornamelijk gebruikt worden door vier grote groepen gebruikers (Figuur 2). De grootste groep zijn de *freelancers*. *Freelancers* vertegenwoordigen bijna de helft (42 %) van de totale populatie van *coworking space* gebruikers. De andere drie groepen zijn: de werknemers van bedrijven die minder dan 100 werknemers hebben (17 %), de *zelfstandigen* met eigen personeel (16%), en tot slot de werknemers uit bedrijven die minder dan vijf werknemers hebben (13 %). De rest omvat de werknemers van de middel grote en grote bedrijven, en de *coworkers* die deze werkruimten benutten voor andere activiteiten, zoals de gepensioneerde, of de nomaden die tijdens hun reizen op zoek zijn naar een bureautafel om te werken (Deskmag, 2019).

Figuur 2: Opsplitsing *coworkers* volgens beroepsstatuut (Bron: Deskmag, 2019)



Oorspronkelijk konden in *coworking spaces* voornamelijk mensen uit de creatieve industrieën gevonden worden, maar deze trend is zich snel gaan verspreiden naar andere disciplines en sectoren. Een spectrum van professionals, van web designers, grafische ontwerpers, adviseurs, accountants, artiesten en schrijvers maken gebruik van deze flexibele werkruimten (Jeske & Ruwe, 2019). De meeste *coworkers* zijn web ontwikkelaars of programmeurs, maar vaker dan vroeger vinden we in *coworking spaces* ook professionals uit PR & marketing, consulting en design professionals terug (Deskmag, 2019). Wat het geslacht van de *coworkers* betreft, is er de laatste decenia een significante stijging van het aantal vrouwelijke *coworking space* gebruikers. Ze vormen vandaag de meerderheid. Volgens Deskmag (2019) is deze verandering te wijten aan het stijgend aantal vrouwen binnen het aandeel van *freelancers*, en het toenemend aantal bedrijven die de *coworking space* gebruiken voor hun werknemers (Deskmag, 2019).

Tot slot in het laatste deel van het theoretische kader overlopen we nog een aantal typologieën van *coworking space* gebruikers die in de literatuur verschenen. Auteurs gebruiken diverse criteria bij hun indeling. Uda (2013) deelt *coworkers* op in vier groepen, namelijk *coworkers*, *freelancers*, kleine bedrijven en werknemers van bestaande bedrijven. Als indelingscriterium gebruikt Uda (2013) de mate van contact dat *coworkers* hebben met andere gebruikers van de *coworking spaces* en de diversiteit van deze contacten. Parrino (2015) houdt in zijn categorisatie rekening met de autonomie van de *coworkers* die afhankelijk is van hun beroepsstatuut. Zo deelt Parrino (2015) *coworking space* gebruikers op in *freelancers*, microbedrijven, en ondernemers of zelfstandigen. Een gelijkaardige indeling zoals Parrino (2015) gebruiken Waters-Lynch et al. (2016) die *coworkers* indelen in *freelancers*, *startups* en kleine bedrijven (Uda, 2013; Parrino, 2015; Water-Lynch et al., 2016).

Brown (2017) gebruikt voor de classificatie de motivatie van de *coworkers*. Gebaseerd op motivatie deelt hij *coworkers* op in vier categorieën. Een eerste categorie is de '*mentee*', deze *coworker* maakt graag gebruik van educatieve activiteiten om zijn ontwikkeling te bevorderen, om dan later de verworven kennis op de juiste manier toe te passen. De *mentee* vraagt advies aan anderen en inspireert hierdoor ook anderen. Hij voelt zich bij voorkeur betrokken bij plaatselijke projecten en activiteiten. Als tweede is er de '*networker*' die *coworking spaces* ziet als een mogelijkheid om nieuwe mensen te leren kennen en zijn professionele contacten uit te breiden. Hij gebruikt de trainingen, workshops en evenementen die hij aangeboden krijgt door de *coworking spaces* om contacten te leggen. Een *coworking space* ziet hij als een ruimte om te experimenteren en zichzelf te ontwikkelen. Als derde groep onderscheidt Brown (2017) '*motivators*'. Het gaat hier dan om de meer ervaren ondernemers. Zij staan communicatief en inspirerend sterk naar andere gebruikers van *coworking spaces* toe en hechten veel belang aan de positieve effecten van de *coworking space* op hun eigen motivatie en creativiteit. Tot slot zijn er de '*reluctant soloists*'. Zij profiteren van de evenementen georganiseerd door de *coworking spaces*. Deze evenementen helpen hen om hun professionele netwerken uit te breiden. Hoewel ze bevestigen dat *coworking spaces* een positief effect hebben op hun persoonlijke motivatie en een positieve invloed hebben op hun eigen werk, wijzen ze het gebruik van *coworking spaces* om samen te werken af (Brown, 2017).

Een andere typologie van *coworking space* gebruikers wordt gegeven door Bilandzic en Foth (2013) die aan de hand van casestudie in openbare bibliotheken verschillende types gebruikers identificeerde. Op basis van hun motivatie, attitudes, gedragspatronen zijn er drie verschillende types van gebruikers, namelijk de *utilizer*, *learner* en *socializer*. *Utilizers* zijn de gebruikers die zich richten op het gebruik van de apparatuur en zo profiteren van de gratis toegang tot technologische infrastructuur, zoals internet, multimedia-apparatuur, hardware en software die anders te duur zouden zijn om aan te schaffen. De *learner* is een gebruiker die zich focust op het uitbreiden van zijn kennis door het leren van anderen en gebruik maakt van *coworking spaces* als een informele leeromgeving. Door het bijwonen van evenementen en workshops aangeboden door *coworking spaces*, kan hij nieuwe kennis inwinnen. Tot slot is er de *socializer*, die *coworking spaces* gebruikt als mogelijkheid om te socialiseren met anderen en naar erkenning te zoeken (Bilandzic & Foth, 2013; Bouncken & Reuschl, 2016).

## 6. Empirische studie

In het empirische deel van deze masterthesis worden de opzet, de resultaten en de bevindingen van het uitgevoerde onderzoek besproken. We vertrokken van een centraal onderzoeksdoel dat werd verfijnd in twee deelvragen. In deze sectie verduidelijken we welk soort onderzoek we gedaan hebben en hoe de dataverzameling gebeurde.

### 6.1 Methodologie

(Sectie 6.1 geschreven door Zuzana)

Het centrale onderzoeksdoel van deze masterproef is het verkennen van de mate waarin *coworking spaces* toegankelijk zijn voor personen met een beperking. Meer concreet werd de toegankelijkheid onderzocht voor personen met een fysieke beperking (rolstoelgebruikers), een auditieve beperking (slechthorenden en doven), een visuele beperking (slechtzienden en blinden) en voor personen met een cognitieve beperking (ADHD en autisme). Gezien de exploratieve en innovatieve aard van dit onderzoek, werkten we voornamelijk met kwalitatieve onderzoeksmethoden in de vorm van semigestructureerde interviews en met eigen observationeel onderzoek. Kwalitatief onderzoek hielp ons de ervaringen, gedragingen en interacties van personen te beschrijven, zonder kwantificering of gebruik te maken van statistische methodes. Volgens Davidson et al. (2002) richt kwalitatief onderzoek zich immers op vragen waarvan de antwoorden niet makkelijk in getallen uitgedrukt kunnen worden. Daardoor konden we als onderzoekers een diepte creëren, om een beter inzicht te verwerven in de bestudeerde context, namelijk de toegankelijkheid van *coworking spaces* voor personen met een beperking (Davidson et al., 2002; Cleland, 2017).

Om het centrale onderzoeksdoel te concretiseren werden bijkomend twee onderzoeksvragen geformuleerd. De eerste vraag is (1) in welke mate verhuurders van *coworking spaces* personen met een beperking zien als reële klanten. Hiervoor werd een analyse gemaakt van de websites van *coworking spaces* in Vlaanderen en Brussel. Via deskresearch verzamelden we aan de hand van secundaire data systematisch informatie over enkele sleutelkarakteristieken van de *coworking spaces* aan de hand van een codeerschema (in Excel). Het codeerschema omvatte de volgende variabelen: locatie van de *coworking space*, doelpubliek, grootte van de *coworking space*, toegankelijkheid van de *coworking spaces* met auto en openbaar vervoer, horizontale en verticale toegankelijkheid, toegankelijke ingang (zonder verhoogde stoep), informatie over beschikbaarheid van toiletten voor mindervaliden in het gebouw en beschikbaarheid van de mindervalideparkeerplaatsen op de eigen parking ofwel in de buurt van de *coworking space* en tot slot contactgegevens. Onder horizontale toegankelijkheid wordt verstaan dat de *coworking spaces* drempelloos zijn en dus zonder verhoogde stoepen die sommige ruimtes ontoegankelijk kunnen maken voor rolstoelgebruikers. Verticale toegankelijkheid verwijst naar de aanwezigheid van een lift. De belangrijkste bronnen bij het verzamelen van deze data waren de websites en de sociale mediapagina's van de individuele *coworking spaces*. Daarnaast verzamelden we secundaire data met betrekking tot de toegankelijkheid van *coworking spaces* via de webpagina's die dergelijke werkruimtes promoten (Deskalot of Coworker). Om de toegankelijkheid met de auto en het openbaar vervoer te onderzoeken, werd er gebruik gemaakt van Google Maps en Street View. Deze tools waren ook handig om informatie te verzamelen over de toegankelijkheid van de ingang van de *coworking spaces* en de aanwezigheid van mindervalideparkeerplaatsen in de buurt van de *coworking spaces*.

Vervolgens hadden we een enquête opgesteld om ontbrekende informatie over de toegankelijkheid voor potentiële of reële gebruikers met een beperking te bekomen. De enquête werd tweetalig opgemaakt, in het Nederlands en in het Frans en werd via e-mail naar 144 *coworking spaces* in Vlaanderen en Brussel gestuurd. De *response rate* was laag. Na het versturen van een herinneringsmail, ontvingen we in totaal 43 volledig ingevulde enquêtes. Daarnaast hadden we nog 38 enquêtes laten invullen door medewerkers van de *coworking spaces* die we persoonlijk bezochten. Hierbij zijn ook de *coworking spaces* die deel uitmaakten van het kwalitatief onderzoek inbegrepen.

De tweede onderzoeksvraag is (2) wat de potentiële barrières in *coworking spaces* zijn voor gebruikers met een beperking. Hiervoor werkten we met primaire databronnen. Semigestructureerde interviews met verhuurders van *coworking spaces* en met toegankelijkheidsexperten<sup>9</sup> werden gedaan. Daarnaast bezochten we ook enkele *coworking spaces* en toetsten hun toegankelijkheid af. Een grote uitdaging was om voldoende *coworking spaces* te vinden die aan dit onderzoek wilden deelnemen en tevens te voldoen aan de kernmerken die in de literatuur staan gedefinieerd voor *coworking spaces*. In de periode van begin januari tot midden februari, hebben we in totaal 158 mails gestuurd naar de *coworking spaces* met de vraag om deel te nemen aan het onderzoek. De *response rate* was ook hier redelijk laag. Naar aanleiding van de 158 gestuurde e-mails stemden dertien *coworking spaces* in met een deelname aan ons onderzoek en acht *coworking spaces* antwoordden dat ze niet willen of mogen deelnemen. De aangegeven redenen waren voornamelijk tijdstekort en dat ze op de hoogte waren dat de *coworking space* niet toegankelijk is voor mensen met een beperking en daardoor geen meerwaarde is voor het onderzoek. Er was ook een *coworking space* die onze vraag weigerde, vanuit het wantrouwen dat het onderzoek uitgevoerd zou zijn door een commerciële marktspeler. De overige 137 *coworking spaces*, ook na het versturen van een herinnerings-e-mail, hebben niet gereageerd. Om een grotere steekproef te bekomen, hebben we nog drie dagen gependend om *coworking spaces* te bezoeken met telkens de vraag of ze wilden deelnemen aan onze studie. Zo stemden nog vijf *coworking spaces* in met een deelname. Uiteindelijk konden we achttien semigestructureerde interviews afnemen met managers en eigenaars van *coworking spaces*, gesitueerd in de regio Antwerpen, Brussel en Limburg. Het ging over vijftien face-to-face interviews en drie online interviews. De duur van de interviews varieerde van 35 minuten tot ongeveer 1 uur en 30 minuten, met een gemiddelde duur van 57 minuten. Na het verzamelen van kwalitatieve data uit de interviews, werden deze vervolgens getranscribeerd. Dit resulteerde in 261 getranscribeerde pagina's en 129 071 woorden. De getranscribeerde interviews werden vervolgens gecodeerd, wat ons hielp om de ruwe kwalitatieve data te categoriseren en te transformeren in een coherent verhaal. Op deze manier kregen we een beter zicht op de inhoud van de verzamelde gegevens uit de interviews (Korsgaard & Linneberg, 2019; Moser & Williams, 2019). In onderstaande Tabel 3 wordt een overzicht getoond van de *coworking spaces* die onderzocht werden. Er wordt ook meta-informatie getoond van de interviews en transcripties.

---

<sup>9</sup> Toegankelijkheidsexperts voor personen met een fysieke, auditieve, visuele of cognitieve beperking

Tabel 3: Overzicht van interviews met geselecteerde *coworking spaces* (Bron: eigen verwerking)

Geselecteerde coworking spaces	Geselecteerde respondenten	Soort interview	Duur van het interview	Aantal getranscribeerde pagina's
CASE A	A1: eigenaar	Face-to-face	1 uur 46 minuten en 27 seconden	10
CASE B	B1: manager	Face-to-face	1 uur 28 minuten en 11 seconden	25
CASE C	C1: manager	Face-to-face	51 minuten en 14 seconden	8
CASE D	D1: manager	Face-to-face	39 minuten en 16 seconden	14
CASE E	E1: manager	Face-to-face	1 uur 5 minuten en 24 seconden	13
CASE F	F1: manager	Face-to-face	34 minuten en 51 seconden	10
CASE G	G1: eigenaar	Face-to-face	1 uur 1 minuut en 9 seconden	16
CASE H	H1: manager	Face-to-face	57 minuten en 39 seconden	17
CASE I	I1: manager	Face-to-face	1 uur 9 minuten en 2 seconden	19
CASE J	J1: manager	Face-to-face	35 minuten en 5 seconden	15
CASE K	K1: eigenaar	Face-to-face	49 minuten en 5 seconden	14
CASE L	L1: manager	Face-to-face	48 minuten en 11 seconden	15
CASE M	M1: eigenaar	Face-to-face	41 minuten en 19 seconden	15
CASE N	N1: manager	Face-to-face	49 minuten en 52 seconden	17
CASE O	O1: eigenaar	Face-to-face	44 minuten en 29 seconden	15
CASE P	P1: eigenaar	Online	58 minuten en 41 seconden	9
CASE Q	Q1: manager	Online	1 uur 7 minuten en 19 seconden	14
CASE R	R1: manager	Online	1 uur 4 minuten en 52 seconden	15

Naast de interviews deden we zelf ook eigen observationeel onderzoek. We bezochten vijftien *coworking spaces* en toetsten de toegankelijkheid af. Tijdens de observaties werd niet enkel van buitenaf geobserveerd, maar werd ook actief deelgenomen vanuit het standpunt van verschillende gebruikers met een beperking. Dit deden we om onszelf in te leven in de situatie van personen met een beperking en om te ervaren of *coworking spaces* toegankelijk zijn voor hen. Om onszelf te kunnen inleven in rolstoelgebruikers, werd er tijdens de observaties in enkele *coworking spaces* een rolstoel gebruikt. Een foto met de afmetingen van deze rolstoel is te vinden in bijlage nummer 9.1 In de *coworking spaces* waar we tijdens de observatie geen rolstoel gebruikten, hebben we zorgvuldig opmetingen gemaakt. Zo hebben we bijvoorbeeld de breedte van de deuren, de hoogte van de werktafels, scanner, printer en dergelijke opgemeten om te onderzoeken of deze gemakkelijk toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers (een voorbeeld van observatie notities is te vinden in bijlage 9.4). Verder onderzochten we ook of de sociale ruimtes bruikbaar zijn voor iemand met een rolstoel, of de natuurlijke lichtinval in de *coworking spaces* geregeld kan worden voor iemand met een visuele beperking en of er voor iemand met ADHD of autisme voldoende mogelijkheden zijn om zich af te zonderen van anderen. Observationeel onderzoek resulteerde in 134 pagina's (inclusief foto's en video's van de observaties) en 25 053 woorden. Het bezoek aan de geselecteerde *coworking spaces* en het observationele werk werd gefilmd om de ervaring duidelijk in beeld te kunnen brengen. Het observationele werk resulteerde in 8,5 uren waarvan bijna 5 uren video-opnamen. Screenshots van video-opnamen werden gebruikt voor het opmaken van de observatieverslagen, alsook in de volgende sectie (sectie 6.2 Bevindingen) van deze masterthesis om onze bevindingen te kunnen demonstreren.

Om een breder inzicht te krijgen in deze problematiek namen we tenslotte nog vier interviews met toegankelijkheidsexperten af. Dit gaf ons een beter inzicht in de barrières die personen met een beperking op de werkvloer ondervinden en wat een toegankelijke werkplek in het algemeen inhoudt. In onderstaande tabel (nummer 4) wordt meer informatie over de interviews met toegankelijkheidsexperten weergegeven. De verdeling van de taken onder de onderzoekers is terug te vinden in bijlage 9.2.



Tabel 4: Overzicht van toegankelijkheidsexperten, soort en duur van de interviews en aantal getranscribeerde pagina's (Bron: eigen verwerking)

<b>Soort respondent</b>	<b>Soort interview</b>	<b>Duur van het interview</b>	<b>Aantal getranscribeerde pagina's</b>
Toegankelijkheidsexpert voor personen met een mobiliteitsproblemen	Online	1 uur 13 minuten en 52 seconden	20 pagina's
Toegankelijkheidsexpert voor personen met een visuele beperking	Face-to-face	1 uur 45 minuten en 52 seconden	31 pagina's
Toegankelijkheidsexpert voor personen met een auditieve beperking	Omwille van een handicap van deze expert werden na onderlinge overeenstemming interviewvragen doorgestuurd per e-mail. Deze werden vervolgens ingevuld door de expert en aan ons terug bezorgd.	-	12 pagina's
Toegankelijkheidsexpert voor mensen met een cognitieve beperking	Online	27 minuten en 12 seconden	10 pagina's

## 6.2 Bevindingen

(Sectie 6.2: *Coworking spaces* in praktijk, Toegankelijkheid van de *coworking spaces*, Toegankelijkheid van *coworking spaces* voor personen met een fysieke en visuele beperking werd geschreven door Zuzana; Toegankelijkheid van *coworking spaces* voor personen met een auditieve en cognitieve beperking werd geschreven door Noémie)

In de volgende paragrafen zullen we dieper ingaan op de praktijkresultaten. We geven een korte beschrijving van de *coworking spaces* die deel uitmaakten van het onderzoek. We bespreken de effecten van de COVID-19-epidemie op deze werkruimten en daarna gaan we dieper in op de toegankelijkheid van de *coworking spaces* en de eventuele barrières die personen met fysieke, visuele, auditieve of cognitieve beperking in deze werkruimten kunnen tegenkomen.

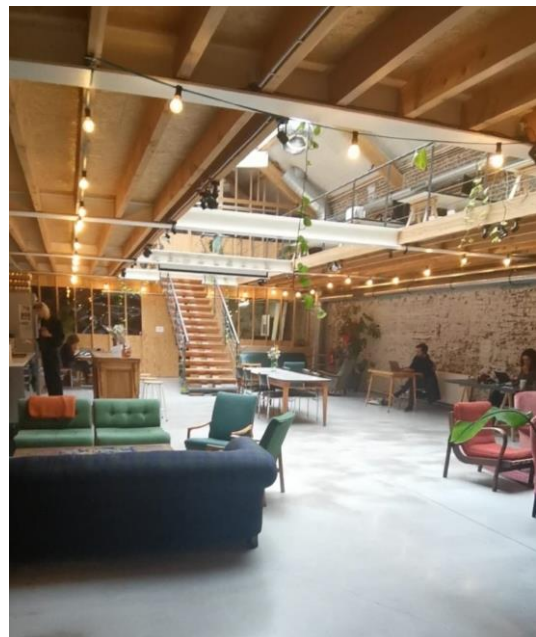
### Coworking spaces in praktijk

*Coworking spaces* zijn de laatste jaren hard toegenomen in populariteit. Respondenten A1 en K1 spreken van een hype. De *coworking spaces* schieten volgens hen als paddenstoelen uit de grond. A1, O1 en K1 zeiden dat de *coworking spaces* verschillen in grootte, sfeer en *vibe*. Zo haalde respondent O1 aan dat *coworking spaces* elk hun eigen inrichting en identiteit hebben. Dat bevestigde ook respondent H1 die eraan toevoegde dat er binnen de *coworking spaces* veel aandacht aan interieurbeleving besteed wordt. *Coworking spaces* proberen een *fun factor* toe te voegen aan het interieur om zo een mooie omgeving neer te zetten waar het fijn is om te werken, maar die ook zeer inspirerend werkt. Respondent Q1 voegde eraan toe dat het vooral de inrichting is die *coworking spaces* zeer aantrekkelijk maken en hen onderscheidt van klassieke kantoor werkruimte of bedrijvent centra. *Coworking spaces* zijn volgens deze respondent heel hip ingericht en hebben een speciale *look en feel*.

Foto's: Inrichting van de *coworking spaces* (Bron: eigen foto's)



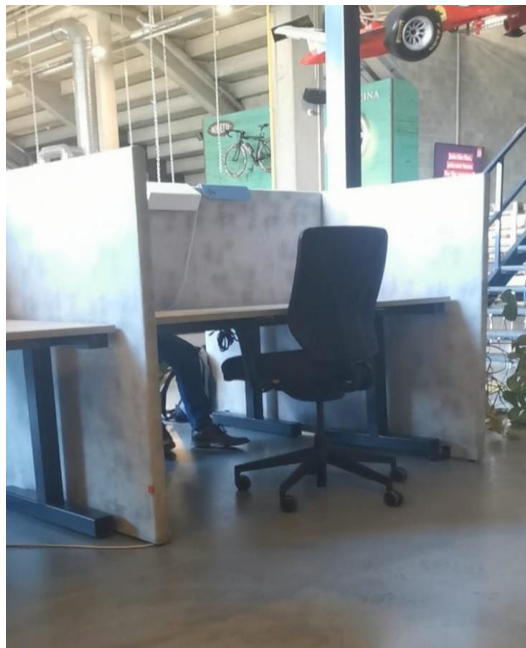
Case G



Case J



## Case H



Hoewel de *coworking spaces* verschillen op vlak van inrichting, hebben ze toch veel gemeenschappelijk. Uit onze resultaten blijkt dat vooral het community gevoel en het sociale aspect primeert in deze werkruimten. Dit werd bevestigd door het merendeel van de respondenten. Zo haalden respondenten M1 en D1 aan dat het omringd zijn door gelijkgestemde zielen heel inspirerend werkt en samenwerking doet ontstaan, wat voor veel mensen belangrijk is. Respondent J1 voegde er nog aan toe dat mensen gezelligheidsdieren zijn die nood hebben aan sociaal contact en sociale interactie. Bovendien worden *coworking spaces* ook gebruikt omwille van de netwerkmogelijkheden, mogelijkheden om privé en werk te kunnen scheiden en omwille van de flexibiliteit die ze aanbieden. Flexibiliteit in termen van de



openingsuren, maar ook in termen van het aantal *seats* die de gebruikers nodig hebben. Zo zeiden respondenten F1 en B1 dat *coworking spaces* een ideale werkruimte zijn voor jonge starters en ondernemers die in deze omgeving makkelijk kunnen doorgroeien. Op die manier kunnen ze gewoon starten met hun eigen computer aan een tafeltje en later als ze doorgroeien een eigen kantoortje huren, of misschien weer inkrimpen. Dit wordt eveneens bevestigd door het kwantitatieve deel van dit onderzoek. Hieruit werd duidelijk dat *coworking spaces* voornamelijk gebruikt worden door *freelancers*, zelfstandigen, ondernemers, kleine bedrijven en *startups*.

Verder werd ook duidelijk dat hoewel deze werkruimten heel populair zijn geworden, de COVID-19-epidemie niet gepasseerd is zonder schade aan te richten. Negen van de respondenten stelden dat de pandemie en de lockdowns een kleinere of grotere impact hadden op de financiële prestaties of op de dagelijkse werking. De Corona pandemie heeft ervoor gezorgd dat de gebouwen leeg liepen en dat alle toegevoegde waarde van *coworking* zoals energie, inspiratie en mensen verbinden, verdween. Dit werd aangehaald door respondent H1 die sterk gelooft in *coworking*. Volgens deze respondent komen mensen in een *coworking space* niet enkel werken met de bedoeling om een flexibele werkplaats of werkruimte te huren, maar voor de *vibe* die er rondhangt. Volgens vier respondenten (F1, G1, I1 en K1) heeft de Corona pandemie een grote impact gehad op het vlak van de organisatie van evenementen en workshops, veeleer dan op de verhuur van flexibele werkplaatsen. Zo haalde respondent G1 aan dat ze geen evenementen meer mochten organiseren en zelfs als er toch evenementen georganiseerd konden worden, ging het over evenementen met een zeer beperkt aantal deelnemers wat niet winstgevend was. Deze periode was voor *coworking spaces* zeer frustrerend en onvoorspelbaar. De Corona maatregelen veranderden heel snel, wat ervoor gezorgd heeft dat *coworking spaces* veel energie staken in het organiseren van evenementen en deze dan toch moesten annuleren. Om niet geconfronteerd te worden met voortdurende annuleringen, waren de *coworking spaces* gestopt met het organiseren van elk soort van evenementen of workshops.

Foto's: *Event* ruimte bij de case F (Bron: eigen foto's)



De overige respondenten (A1, J1, L1, P1 en Q1) meldden geen grote impact op hun *coworking space* omwille van de Corona pandemie. Respondent J1 haalde aan dat ze zelfs gegroeid zijn. Ze waren wel een tijdje dicht, maar vanaf de opening na de lockdowns hebben ze een stroom van nieuwe gebruikers, in het bijzonder mensen die niet meer van thuis willen werken, gehad. Dit werd bevestigd door respondenten B1 en O1 die zeiden dat de manier van werken is veranderd sinds de pandemie. Volgens respondent O1 heeft de pandemie er aan de ene kant voor gezorgd dat ze niet konden opstarten, maar aan de andere kant heeft het ervoor gezorgd dat het hele systeem van werken is veranderd. Vroeger stonden heel veel bedrijven er niet voor open om mensen van thuis te laten werken, nu is dat wel het geval. Nu is de mogelijkheid er ook om dichterbij te werken, dus vanuit thuis of vanuit de *coworking spaces*. Zo heeft de Corona pandemie volgens deze respondent ervoor gezorgd dat er een nieuwe doelgroep is opgedoken. Het gaat om mensen die van thuis uit mogen werken, maar aangezien er thuis te veel afleiding is, toch besloten een plaatsje in *coworking spaces* te huren. Ze hebben dan een professionele omgeving, zonder afleiding, maar toch dichtbij hun thuis.

Ook al heeft Corona heel wat schade veroorzaakt, toch is het voor het grootste deel van de *coworking spaces* momenteel geen probleem om gebruikers te vinden. Ze beschouwen hun *coworking space* als een succesverhaal. Enkel drie van de respondenten (C1, E1 en Q1) zeiden dat het moeilijk is om voldoende gebruikers te vinden. De meest vermelde reden was de zware concurrentie in de buurt van andere *coworking spaces*. Respondent Q1 vermeldde dat concurrentie maakt dat het moeilijk is om gebruikers te vinden, maar het heeft ook zijn voordelen. Mensen raken meer bekend met het concept van *coworking*. Deze respondent zei: "In het begin moest ik uitleggen wat *coworking* is en ze snapten het allemaal niet zo goed. Vandaag moet ik dat niet meer uitleggen." Hierbij is belangrijk op te merken dat twaalf van de *coworking spaces* zich in de grotere steden bevonden en dan meestal in het centrum of dicht erbij. Volgens respondent B1 kan de locatie het moeilijker maken om flexibele werkplaatsen vol te krijgen. Mensen verwachten *coworking spaces* meer in de steden wat volgens respondent R1 absurd is. Hun *coworking space* werd opgericht in een klein dorp en door de beperkte vraag wordt de *coworking space* nu meer gebruikt voor de verhuur van vergaderzalen dan als een *coworking space*. Hoewel een mogelijk voordeel van *coworking spaces* is dat gebruikers zich niet te ver moeten verplaatsen of naar parking moeten zoeken, bestaat toch de indruk dat mensen in de praktijk voor een stedelijke *coworking space* kiezen. Uit het kwantitatieve deel van dit werk werd duidelijk dat de meeste *coworking spaces* inderdaad gesitueerd zijn in steden en ze zich grotendeels in het centrum bevinden. Zo zijn 42 van de 90 *coworking spaces* gesitueerd in het centrum van een stad, 28 aan de rand van een stad en 20 *coworking spaces* zijn buiten de stad gesitueerd.

Opmerkelijk was dat er ook twee cases zijn, waar wel gebruik gemaakt wordt van het label *coworking space*, maar waar in de realiteit niet voldaan is aan de voorwaarden van wat in de literatuur staat gedefinieerd als een *coworking space*. Bij deze *coworking spaces* zagen we duidelijk dat de gemeenschappelijke werkruimte beperkt is in vergelijking met de privékantoren die ook deel uitmaken van het portfolio van de *coworking space*. De reden was dat de mensen hier blijkbaar toch nood aan hebben. Respondent Q1 vertelde dat het de initiële missie was om een traditionele *coworking space* op te richten met grote open werkruimte waar gebruikers elkaar kunnen ontmoeten en samenwerken. Ze zagen *coworking* initieel wel als mensen en bedrijven samenbrengen, maar in de realiteit is het anders uitgedraaid. Volgens deze respondent vinden Belgen gemeenschappelijke werkruimten heel leuk, maar toch willen ze allemaal hun sleutel op de deur hebben. Daardoor hebben ze meer privé kantoren

gemaakt en zijn ze zelfs in de toekomst van plan om de gemeenschappelijke ruimte verder te reduceren en extra privé kantoren ervan te maken. Ook respondent P1 haalde aan dat slechts 20% van de omzet afkomstig is van mensen die gebruik maken van *coworking space* of gemeenschappelijke werkruimte. Volgens deze respondent is *coworking* wel nog steeds groeiend.

### Toegankelijkheid van de *coworking spaces*

Geïnterviewde toegankelijkheidsexperten omschreven de term toegankelijkheid door te verwijzen naar het ontwerp van gebouwen op basis van het '*Universal Design*' principe. Universal design is een ontwerpvisie die een volledige aanpak stimuleert en niet enkel afzonderlijke oplossingen optelt om volledige toegankelijkheid te bekomen. Bijgevolg worden er geen specifieke maatregelen genomen die gericht zijn naar elke persoon die op een bepaalde manier van het vooropgesteld gemiddelde afwijkt. Echter dient er wel rekening gehouden te worden met de diversiteit aan gebruikers. Het is namelijk zo dat alles bruikbaar dient te zijn voor een zo groot mogelijke groep zowel met, als zonder beperkingen (Da costa et al., 2018; Inter Vlaanderen, 2022). Maar hoe definiëren de geïnterviewde eigenaars en managers van de *coworking spaces* toegankelijkheid eigenlijk? Uit ons onderzoek blijkt dat zestien van de achttien respondenten het eens zijn met bovenvermelde definitie. Ze omschreven toegankelijkheid als 'toegankelijk voor iedereen'; dus niet enkel voor personen met beperking, maar ook voor mensen zonder beperking en iedereen ongeacht cultuur, kleur of origine. Slechts twee van de respondenten koppelden de term toegankelijkheid aan toegankelijkheid van het gebouw voor personen met een beperking. Zo stelde respondent L1, "*als ik denk aan toegankelijkheid dan denk ik aan mensen met een beperking die vlot toegang hebben tot de coworking space.*" Dit werd ook bevestigd door respondent Q1. Toegankelijkheid kan volgens sommige respondenten (B1, C1, H1, L1 en O1) nog breder gaan. Deze respondenten haalden ook de bereikbaarheid van hun locaties met de auto, openbaar vervoer of met de fiets aan in hun definitie van toegankelijkheid.

Het bleek dat twaalf van de achttien respondenten effectief al stappen gezet hebben om hun locatie meer toegankelijk te maken. Zo hebben ze al aanpassingen gedaan in de *coworking spaces* voor mensen met een beperking. Het ging van kleinere aanpassingen zoals het voorzien van een hellend vlak voor rolstoelgebruikers, het leggen van geluiddempende panelen, of het plaatsen van verstelbare bureaus tot grotere aanpassingen zoals gerenoveerde toiletten.

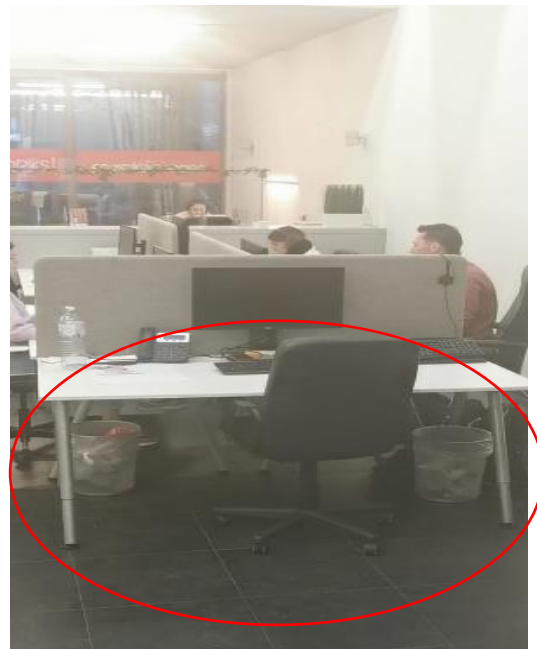
Foto's: Enkele voorbeelden van de aanpassingen van *coworking spaces* (Bron: eigen foto's)

Case C



Hellend vlak om verhoogde stoep van 10 cm voor de ingang van *coworking space* te overbruggen.

Case O

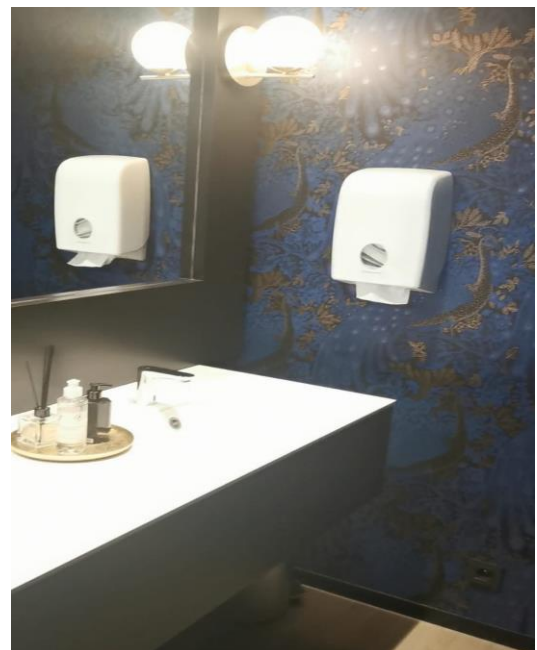


In hoogte verstelbare bureautafel.

Case N



Gerennoveerd toilet. Het gaat over een breder toilet dat voorzien is van beugels en een verlaagde toiletspot voor personen met een fysieke beperking. Naast en voor het toilet is voldoende ruimte voor een rolstoel. Een positief punt is eveneens de automatische kraan. Beperkingen in dit toilet zijn de servettenhouder die niet geplaatst is in comfortabele positie om bedient te worden vanuit een zittende positie en wasbak met kast die onmogelijk maakt dat rolstoelgebruikers met hun rolstoel onder de wasbak kunnen rijden.

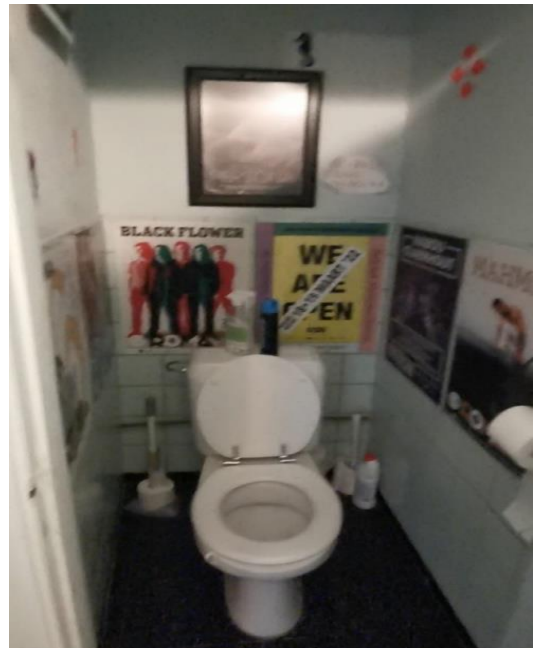




Vijf van de twaalf respondenten (B1, E1, I1, M1 en P1) hielden hier al rekening mee bij het bouwen zelf. De andere respondenten hebben nog geen aanpassingen gedaan in hun *coworking spaces* voor gebruikers met een beperking. De achterliggende reden was meestal het niet bewust zijn van het belang en het ontbreken van de nood hieraan. Volgens respondent K1 denken *coworking spaces* eerder reactief dan proactief. *"We hebben het nog niet moeten doen. Als er vraag zou zijn naar meer toegankelijke coworking spaces, dan denk ik dat het aanbod op dat vlak zal vergroten. Maar proactief doen, terwijl er geen noodzaak is momenteel, lijkt mij overbodig."* Dit werd bevestigd door respondenten F1 en Q1. Hoewel sommige respondenten nog geen aanpassingen hebben gedaan voor personen met een beperking, staan ze wel open voor deze mensen. Ze zien bijkomende aanpassingen niet als een grote belemmering. Respondent Q1 zei: *"Op het moment dat we iemand met een beperking hebben, dan zullen we zeker bereid zijn om de nodige aanpassingen te doen."* Respondent H1 voegde er nog aan toe: *"We gaan dan gewoon samen denken met de klant. Hoe moeten we bepaalde zaken aanpassen om het voor hem of haar toch comfortabel te kunnen maken."* Verder zou het ook afhangen van de grootte van de aanpassingen in die zin dat een afweging van kosten en baten nodig is en dat ook rekening gehouden moet worden met eventuele beperkingen betreffende de architectuur van het gebouw. De openheid van *coworking spaces* voor personen met beperkingen wordt voornamelijk bepaald door de cultuur die aanwezig is in *coworking spaces*. Het grootste deel van de respondenten beschrijft hun *coworking space* als een werkruimte met een sterke community en een open mindset, open voor iedereen en waar iedereen gelijk is. Dit bevestigden ook respondenten B1 en H1. Ze voegden eraan toe dat mensen die graag in een *coworking space* werken of willen werken, graag omgeven zijn door allerlei verschillende mensen. Ze spraken over een soort van symbiose waar iedereen met elkaar samenwerkt. H1 benadrukt: *"In onze cultuur zou mensen uitsluiten niet acceptabel zijn. Fysische beperkingen maken geen verschil voor wie jij bent als mens. We zijn hier allemaal om van elkaar te leren, elkaar te inspireren en plezier te hebben. En of iemand nu mindervalide is of niet maakt helemaal geen verschil."*

Hoewel de meeste *coworking spaces* al aanpassingen hebben gemaakt en bereid zijn om personen met een beperking te verwelkomen, gaven slechts enkele van de respondenten aan dat ze gebruikers met een zichtbare of een onzichtbare beperking gehad hebben in hun *coworking space*. Bij respondenten C1, L1 en P1 ging het over gebruikers in een rolstoel en bij E1 en M1 ging het over gebruikers met een mentale beperking (lagere IQ) en cognitieve beperking (ADHD). Telkens verliep het bezoek van deze gebruikers volgens de respondenten zonder enig probleem. In geval van respondent C1 heeft de gebruiker enkel een beperkte periode gebruik gemaakt van de *coworking space*. De werkruimte op zich was heel toegankelijk, maar de afwezigheid van een mindervalidentoilet was een probleem. De andere respondenten hebben nog nooit een interne gebruiker gehad met een beperking.

Foto's: Toilet in case C (Bron: eigen foto's)



Uit het onderzoek verder blijkt dat de meeste *coworking spaces* klanten via een website binnen krijgen. Een reden dat er niet genoeg op personen met een beperking op de websites van de *coworking spaces* wordt ingezet, is volgens respondent B1, J1 en K1 dat ze tot nu toe nog niemand van deze doelgroepen in hun *coworking space* hadden gehad. Zo haalde respondent J1 aan: *"Misschien communiceren we niet goed genoeg dat mensen met een beperking hier ook welkom zijn, omdat het hier gebruiksvriendelijk is."* Ze voegde er nog aan toe, *"maar dan moeten we wel ook wat aanpassingen gaan doen om het helemaal gebruiksvriendelijk te maken."* Respondent B1 voegde nog toe dat de werkruimte wel toegankelijk moet zijn voor het brede publiek, maar dat het geen doel op zich moet zijn om deze doelgroep aan te trekken. B1 zei: *"Het is een heel dunne lijn om je als coworking space toe te spitsen en heel volwaardig in de markt zetten als een coworking voor mensen met een beperking omdat je een deel van de leads gaat missen. Mensen gaan denken dat het een coworking is voor mensen met een beperking. Dus het is commercieel gezien niet interessant om ons volledig daarop te focussen."* Iedereen is welkom volgens deze respondent in hun *coworking space* en dat probeerden ze ook te doen. Dit bevestigde ook ons kwantitatieve deel van het onderzoek. Tijdens het bestuderen van de webpagina's van de individuele *coworking spaces* merkten we dat er heel weinig is vermeld in termen van personen met een beperking. Slechts één van de 90 *coworking spaces* had een specifieke vermelding over toegankelijkheid voor personen met een beperking. Zo vermeldt deze *coworking space* dat alle werkruimten toegankelijk zijn met de lift en dat ze beschikken over mindervalidentoiletten. 25 *coworking spaces* hadden op hun webpagina's en de sociale mediapagina's foto's waaruit bepaalde informatie over toegankelijkheid afgeleid kan worden. Problematisch was meestal om te achterhalen of er mindervalidentoiletten zijn. Twee van de *coworking spaces* stelden een virtuele tour beschikbaar, waarop alle informatie ook met betrekking tot de toiletten heel makkelijk zichtbaar was.

Tot slot werd uit de interviews ook duidelijk dat de meeste respondenten niet op de hoogte zijn van de aanpassingen die nodig zijn voor personen met een beperking, zeker voor mensen met een visuele,

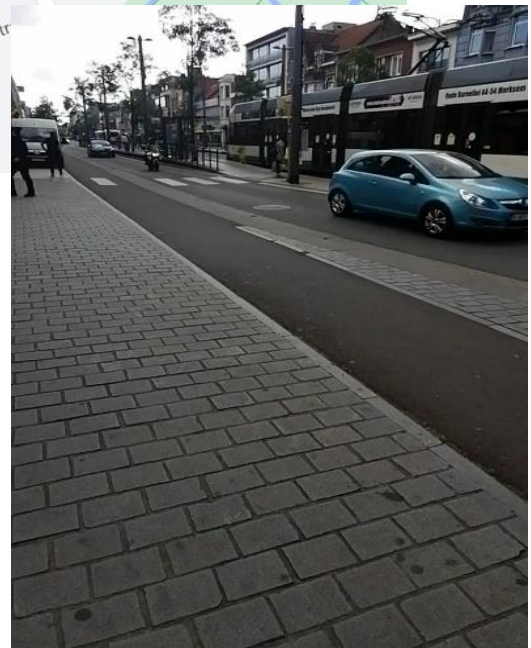
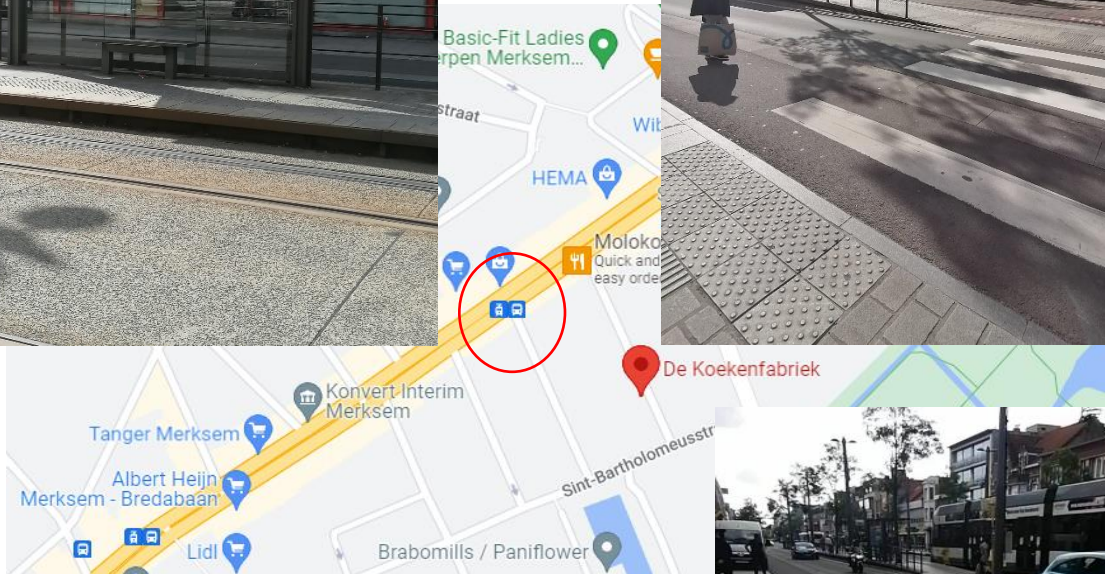
auditieve of cognitieve beperking. Dit werd duidelijk bij de antwoorden op vraag: "*Welke aanpassingen de werkruimte meer toegankelijk zouden maken?*" De meeste van de aanpassingen gingen over personen met een fysieke beperking zoals aangepast toilet, lift of bredere deuren. Slechts drie van de respondenten (K1, P1 en R1) beschouwden in hun antwoorden ook aanpassingen voor personen met een zintuiglijke beperking. Zo haalden ze duidelijke visuele bewegwijzering aan of een signalisatie op de grond en aan de trappen of glazen ramen die voor mensen met visuele beperking moeilijk zichtbaar zijn. Deze bevinding is zeer interessant aangezien kennis over de noden van diverse doelgroepen bepalend is voor hoe deze ruimten geconstrueerd worden en voor de mate waarin een gebouw toegankelijk zal zijn voor personen met verschillende soorten beperkingen.

### **Toegankelijkheid van coworking spaces voor personen met fysieke beperking (rolstoelgebruikers)**

De *coworking spaces* in ons onderzoek zijn bijna allemaal bereikbaar met de auto en het openbaar vervoer. Ingezoomd op het openbaar vervoer kunnen alle *coworking spaces* op case R na, bereikt worden met bus, tram of trein. Bus- en tramhalten zijn meestal gesitueerd in een straal van maximaal 400 meter van de *coworking space*. Bij case M en case G stoppen de bussen letterlijk voor de deur. In de eerder vermelde case R is de moeilijke bereikbaarheid te wijten aan de ligging. De *coworking space* ligt op het platteland en is enkel met de belbus bereikbaar. Gelijkaardige resultaten werden ook bevestigd door het kwantitatieve onderzoek dat aantoonde dat slechts zes van de 90 *coworking spaces* niet bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. In deze context zijn er nog twee belangrijke factoren. Ten eerste, hoe aangepast het openbaar vervoer is, dus in welke mate bussen, treinen en trams aan de rolstoelgebruikers zijn aangepast en ten tweede, in welke mate de opstapplaatsen aan de noden van deze gebruikers voldoen. Op de foto's op de volgende pagina tonen we een voorbeeld van goede toegankelijkheid met openbaar vervoer.

Foto's: Voorbeeld van een goede bereikbaarheid met het openbaar vervoer (Bron: eigen foto's en Google Maps)

Case A



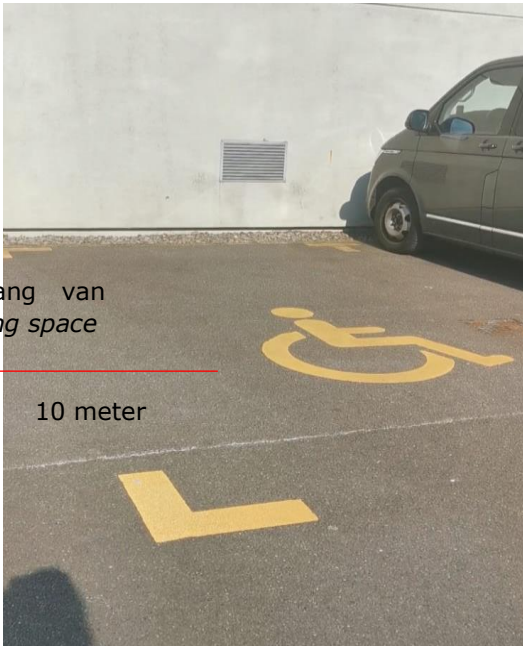
De bushalte bevindt zich dicht bij de *coworking space*, ongeveer 130 meter van de ingang. De bus- en tramhalte beschikken over een verhoogd perron en het zebrapad heeft verlaagde stoepen. De looproute is drempelloos en voldoende breed om te bewegen met een rolstoel. Bovendien is er naast kasseien een route voor fietsers voorzien die makkelijk kan gebruikt worden door rolstoelgebruikers.

Betreffende de parkeermogelijkheden voor gebruikers in een rolstoel blijkt dat, op twee cases na (cases F en N), alle bestudeerde *coworking spaces* mindervalideparkeerplaatsen hebben. Cases F en N beschikken niet over specifieke parkeerplaatsen voor rolstoelgebruikers. Op zich vormt dit geen barrière aangezien deze *coworking spaces* over een eigen parking beschikken waardoor altijd rekening gehouden kan worden met rolstoelgebruikers. Zo stelde respondent F1: "We zouden kunnen markeringen aanbrengen zodat er anderhalve plaats voorzien wordt. Dat zouden we zeker op korte termijn wel kunnen doen." Hoewel de overige *coworking spaces* wel mindervalideparkeerplaatsen hebben, op hun eigen parking of in de buurt, voldoen ze niet allemaal aan de standaardcriteria. Er ontbreken verlaagde stoepen naast de parkeerplaatsen of er is geen veilige uitstapzone. Zo hebben vijf van de achttien mindervalidenparkeerplaatsen geen veilige uitstapzone. Het gaat concreet over cases A, D, G, O en R. Een veilige uitstapzone betekent dat er geen verkeer vlak langs de rolstoelgebruiker mag rijden. Dit is volgens de toegankelijkheidsexpert voor personen met mobiliteitsproblemen vaak problematisch wanneer ze parkeerplaatsen langs de weg moeten gebruiken. Het ontbreken van verlaagde stoepen (cases A en D) maakt deze situatie nog erger en zorgt ervoor dat rolstoelgebruikers over de rijbaan moeten rijden vooraleer ze over de borduur van het voetpad geraken. De toegankelijkheidsexpert voegde er nog aan toe dat parkeerplaatsen aangelegd met kasseien ook lastiger te gebruiken zijn met een rolstoel. De verharding moet vlak, aaneengesloten en voldoende stroef zijn. Op basis van deze criteria voldeden slechts vijf van de achttien bestudeerde *coworking spaces* aan de voorwaarde dat ze beschikken over makkelijk bruikbare parkeerplaatsen voor rolstoelgebruikers (cases: E, F (indien ze een markering voor mindervalidenparkeerplaats aanbrengen), H, I en P). Een positief punt is dat de mindervalideparkeerplaatsen steeds dicht bij de ingang gelegen zijn en dat steeds een mindervalide parkeerbord of een markering op de grond aangebracht is. Een andere positieve bevinding is dat er steeds een duidelijke looproute is die de parking en de bus- of tramhalten met de ingang van elke onderzochte *coworking space* verbindt. Deze looproutes zijn breed genoeg voor zowel gebruikers met een manuele als een elektrische rolstoel. Bovendien zijn er bij de zebrapaden op de looproute steeds verlaagde stoepen. De enige hindernis vormen de kasseien die bij het grootste deel van de bestudeerde *coworking spaces* aanwezig zijn en maken het voor een rolstoel gebruiker fysiek zwaarder om hierover te rijden. De resultaten uit het kwantitatieve deel van deze masterthesis tonen aan dat 85 van 90 *coworking spaces* goed bereikbaar zijn met de auto, waarvan 58 beschikken over mindervalidenparkeerplaatsen in de buurt van de *coworking space* of op de eigen parking.



Foto's: Goede en minder goede parkeerplaatsen (Bron: eigen foto's)

Case H



De ingang van  
*coworking space*

10 meter

Case M



Voorbeeld van een makkelijke parkeerplaats dichtbij de ingang. Links van deze parkeerplaats is voldoende ruimte voor rolstoelgebruiker. De verharding is vlak en aaneengesloten. Bovendien *coworking space* beschikt over drie andere mindervalidenparkeerplaatsen die ook makkelijk bruikbaar zijn voor rolstoelgebruikers.



Case D



Een voorbeeld van minder goede parkeerplaats. Parkeerplaats voldoen niet aan voorgeschreven afmetingen en beschikt over verhoogde stoep. Rolstoelgebruiker moet, om makkelijker uit de auto kunnen uitstappen, heel dicht bij de verhoogde stoep parkeren. Positief is aanwezigheid van twee andere parkeerplaatsen en positionering dicht bij de *coworking space*.

Een ander voorbeeld van minder goede parkeerplaats die niet beschikt over veilige uitstapzone en geen verlaagde stoep. Rolstoelgebruiker moet over de baan rijden voordat hij een verlaagde stoep bereikt. Bovendien voldoet deze parkeerplaats niet aan de voorgeschreven afmetingen van de mindervalidenparkeerplaats.

Verder blijkt uit de resultaten dat de *coworking spaces* ingangen hebben die goed aangepast zijn aan de noden van rolstoelgebruikers. Slechts twee van de geselecteerde *coworking spaces* (cases D en J) hebben een ontoegankelijke ingang voor deze doelgroep. Op basis van de resultaten van het kwantitatieve deel, zien we weer gelijkaardige resultaten terugkomen; 70 van de 90 *coworking spaces* beschikken over een toegankelijke ingang zonder verhoogde stoep.

Foto's: Ingangsdeuren van de *coworking spaces* (eigen foto's)

Case D



Drie treden voor de ingang van de *coworking space*. Door de ligging van de ingang is het niet mogelijk deze barrière te overwinnen door het plaatsen van een hellende vlak.

Case J



Ingangsdeuren met 5 cm verhoogde stoep voor de ingang.

In geval van case J, waar bij de ingangsdeur een 5 cm verhoogde stoep aanwezig is, vormt deze enkel een probleem voor gebruikers met een manuele rolstoel. Elektrische rolstoelen kunnen deze stoep volgens de toegankelijkheidsexpert makkelijk aan. We stelden vast dat de toegang van de stoep tot de hoofdingang steeds drempelloos en breed genoeg is. Alle bestudeerde *coworking spaces* hebben brede ingangsdeuren van minimum 90 cm, wat een comfortmaat is die ervoor zorgt dat rolstoelgebruikers overal makkelijk door kunnen met elk soort van rolstoel. Drie van de bestudeerde cases (cases: B, H en L) beschikken zelfs over automatische deuren, die natuurlijk het makkelijkste zijn in gebruik voor rolstoelgebruikers.

De overige deuren bestaan uit naar binnen of naar buiten draaiende manuele deuren. Volgens de toegankelijkheidsexpert zijn naar binnendraaiende deuren altijd het makkelijkst, maar ook naar buiten draaiende deuren vormen geen groot probleem. *"Trekken is altijd moeilijker, want bij duwen kan je altijd aan de klink en duw je de deur gewoon open. Als je een deur opentrekt, moet je ze langs jezelf opentrekken. Dat is een moeilijkere beweging, maar als er voldoende ruimte naast de deur is, vormt het geen probleem."* Deurhandvatten, badge-lezers en bellen zijn in alle bestudeerde *coworking spaces*

voldoende aangepast op de rolstoelgebruiker zodat deze uit zittende positie makkelijk toegankelijk zijn. Het enige obstakel dat rolstoelgebruikers hier tegenkomen, zijn zwaardere ingangsdeuren (zoals bijvoorbeeld een brandveilige deur).

Foto's: Openen van naar binnen en naar buiten draaiende deuren (Bron: eigen foto's)

Case C



Case K



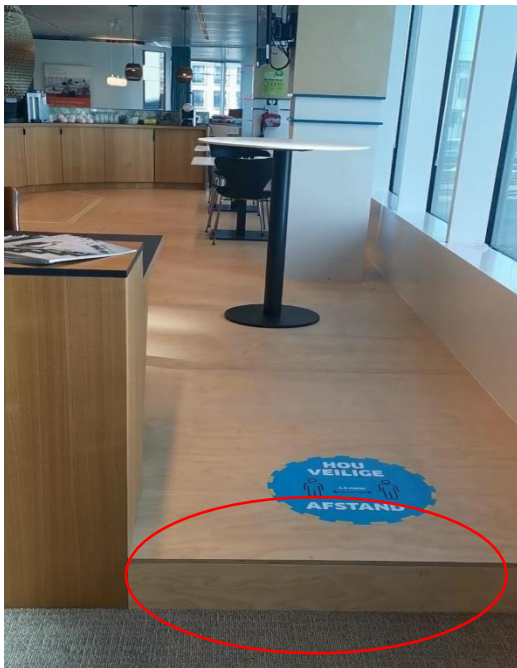
Naar binnen draaiende deuren zijn makkelijker te openen, maar ook naar buiten draaiende deuren vormen geen groot probleem. Bij naar binnen draaiende deuren is het tapijt een belemmering die het zwaar maakt om met een rolstoel erover te rijden. In geval van case K is de ingang zonder tapijten en er is ook voldoende ruimte om zichzelf te positioneren in de gemakkelijkste positie om deuren open te trekken. Ook met een beperking aan mijn rechter hand (plexus brachialis) was het mogelijk om deze deuren open trekken.



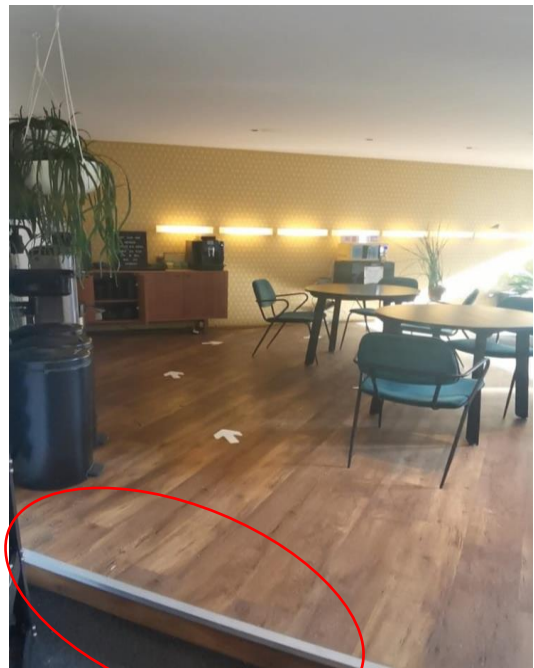
Verder blijkt dat een goede horizontale circulatie mits kleine aanpassingen mogelijk is in de bestudeerde *coworking spaces*. Dertien van de achttien cases zijn volledig drempelloos en zonder verhoogde stoepen. In geval van cases C, E, F, J en O hebben we bij het observationeel onderzoek vastgesteld dat er verhoogde stoepen zijn van ongeveer 10 tot 14 cm. Deze zijn voornamelijk aanwezig bij de koffie *corners*. In het kwantitatieve deel van deze masterthesis meldden slechts 75 van de 90 *coworking spaces* dat ze op vlak van horizontale toegankelijkheid toegankelijk zijn en er dus in hun werkruimte geen verhoogde stoepen zijn.

Foto's: Enkele voorbeelden van de verhoogde stoepen naar de koffie *corner* (Bron: eigen foto's)

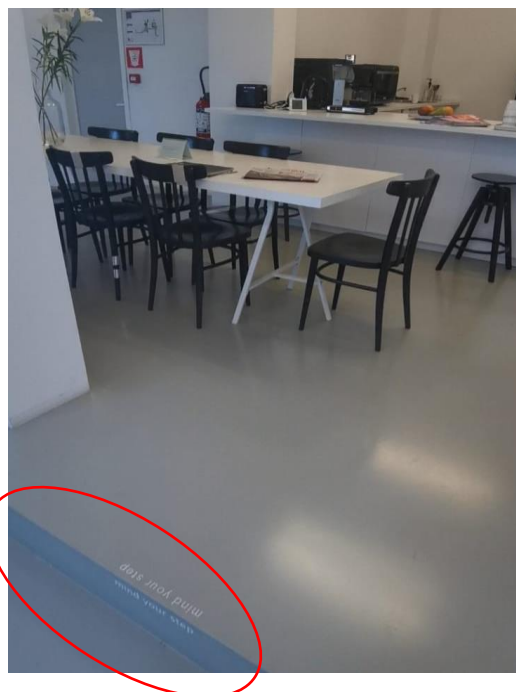
Case E



Case J



Case F

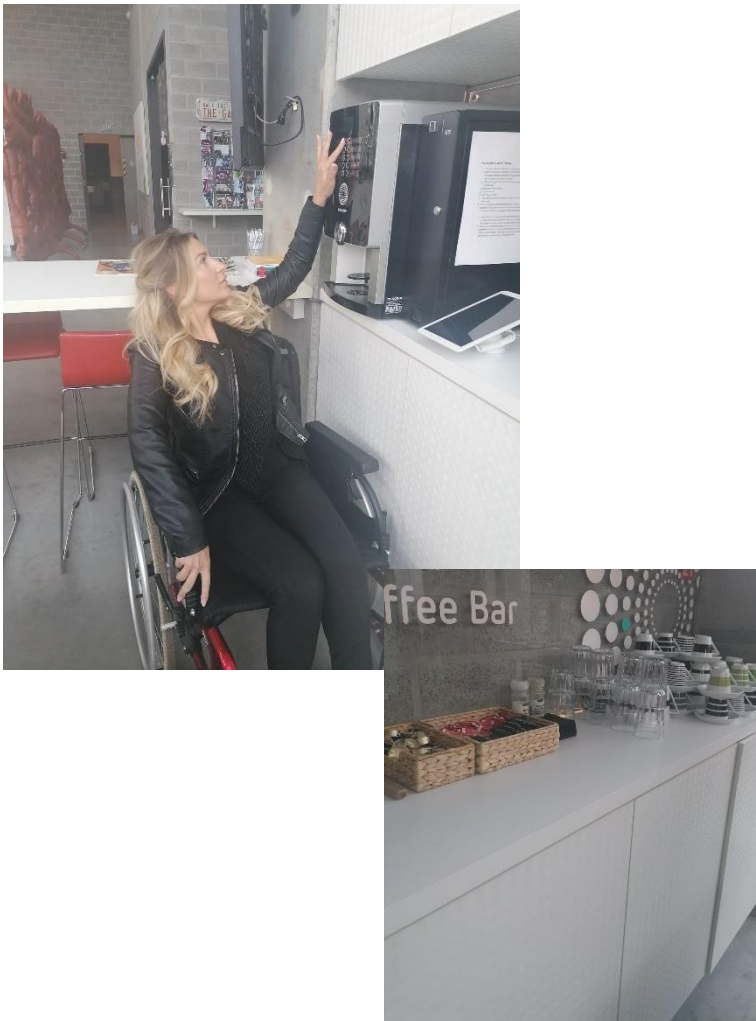


Aanwezigheid van de verhoogde stoep van 10 - 14 cm. Aangezien de verhoogde stoepen niet te hoog zijn en er voldoende ruimte rondom is, is deze hinder te voorkomen mits plaatsing van een hellend vlak.

Uit verder onderzoek blijkt dat er koffieapparaten zijn in elk van de *coworking spaces*, op case H na, op een hoogte van 110 tot 120 cm<sup>10</sup> en zijn dus, mits kleine aanpassingen (om verhoogde stoep te overbruggen in cases E, F, J en O) goed toegankelijk voor deze doelgroep. In geval van case H staat de koffiemachine ongeveer 160 cm hoog (hoogste punt). Dit op zich vormt geen probleem en het is mogelijk om uit een zittende positie een koffie te nemen.

Foto's: Koffiemachines bij de *coworking spaces* (Bron: eigen foto's)

Case H



Case B



De koffiemachine is op comfortabele hoogte opgesteld om bediend te worden vanuit een zittende positie. De route naar de koffiemachine is breed genoeg voor een rolstoel. Een kleine hindernis voor een rolstoelgebruiker zijn de glazen die te hoog liggen.

De koffiemachine is goed bereikbaar uit een zittende positie. Glazen zijn ook op een makkelijk bereikbare hoogte. De route naar de koffiemachine is breed genoeg voor een rolstoel.

<sup>10</sup> Hoogste punt van de koffiemachine

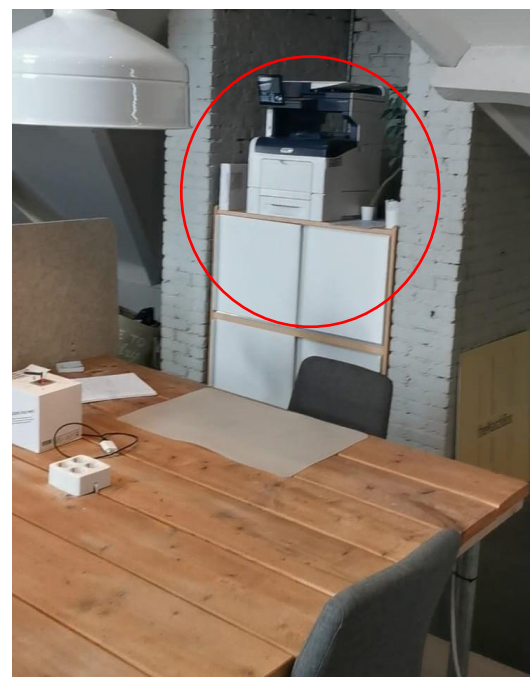
In geval van cases E, J, K, L en case N is de vloer grotendeels bedekt met een tapijt. Aangezien dit tapijt hard genoeg is, voorzien is van kort haar en vast op de vloer ligt, heeft dit weinig invloed op het zich voortbewegen met een rolstoel. Dit wordt bevestigd door eigen observationeel onderzoek. In geval van case I wordt er gebruik gemaakt van sfermatten, wat een probleem kan vormen voor rolstoelgebruikers, maar eveneens voor personen met een visuele beperking die erover kunnen struikelen. Onderzoek heeft verder bevestigd dat ook de printers en de scanners in alle cases, mits kleine aanpassingen in case C en K, goed toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers. Ze zijn op comfortabele hoogte<sup>11</sup> opgesteld om bediend te worden vanuit een zittende positie.

Foto's: Voorbeeld van een succesvolle en minder succesvolle positionering van printer en scanner (Bron: eigen foto's)

Case L



Case K



De printer bevindt zich op een hoogte van 175 cm (hoogste punt van de printer) wat deze ontoegankelijk maakt voor een rolstoelgebruiker. Bovendien is de gang naar de printer te smal voor een rolstoel.

Het klavier van de printer bevindt zich op een hoogte van 100 cm. Het hoogste punt bevindt zich op 120 cm hoogte. Bovendien is er naast de printer voldoende ruimte zodat de rolstoelgebruiker zich naast de printer kan positioneren.

<sup>11</sup> Ongeveer 120 cm hoogste punt en 100 cm klaviertje om printer te bedienen

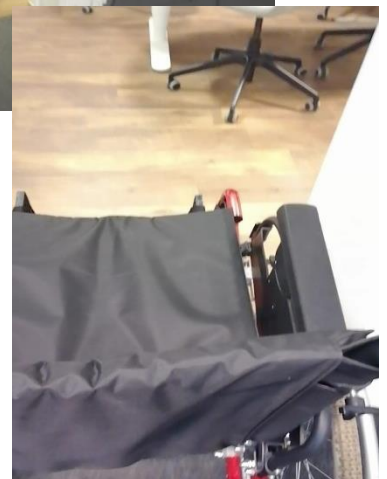
Werktafels zijn in alle geselecteerde *coworking spaces* vrij toegankelijk. Het merendeel van de werktafels heeft een hoogte van 70 tot 73 cm, wat volgens de toegankelijkheidsexpert voldoet aan de normen. Volgens de expert moet er tussen de vloer en de onderkant van de tafel minstens 70 cm zijn om goed toegankelijk te zijn. Er zijn ook *coworking spaces* waar de hoogte van de tafels naar wens van de gebruiker ingesteld kan worden. Tot slot bekeken we ook de binnendeuren en gangen in de *coworking spaces*. Niet in elk van de bestudeerde *coworking spaces* zijn standaarddeuren van 90 cm voorzien die volgens de normen het comfortabelst zijn voor deze doelgroep. Er zijn echter geen deuren die niet toegankelijk zijn met de rolstoel die we tijdens observationeel onderzoek gebruikt hebben<sup>12</sup>. De breedte van de binnendeuren in de bestudeerde cases varieert van 82 tot 110 cm. De gangen zijn overal breed genoeg en vormen voor deze doelgroep dus ook geen barrière.

Foto's: Werktafel in de *coworking spaces* C en deuropening van 82 cm in case J (Bron: eigen foto's)

Case C



Case J



De smalste deuropening van alle *coworking spaces*. Met de rolstoel is deze deuropening goed toegankelijk.

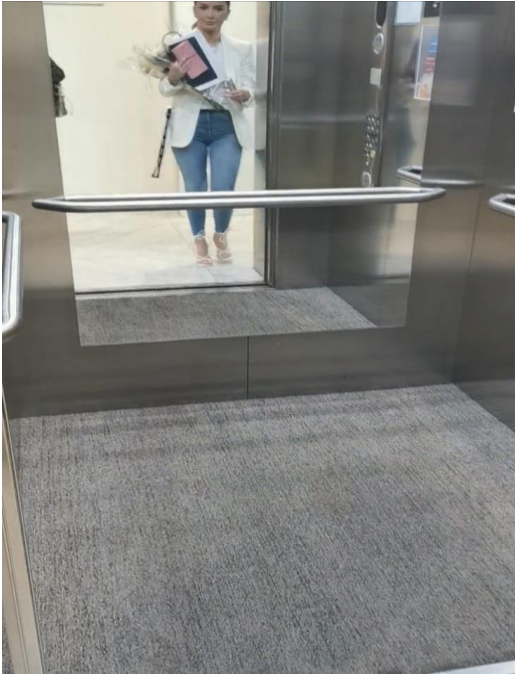
<sup>12</sup> Foto van de rolstoel met afmetingen is te vinden in bijlage nummer X



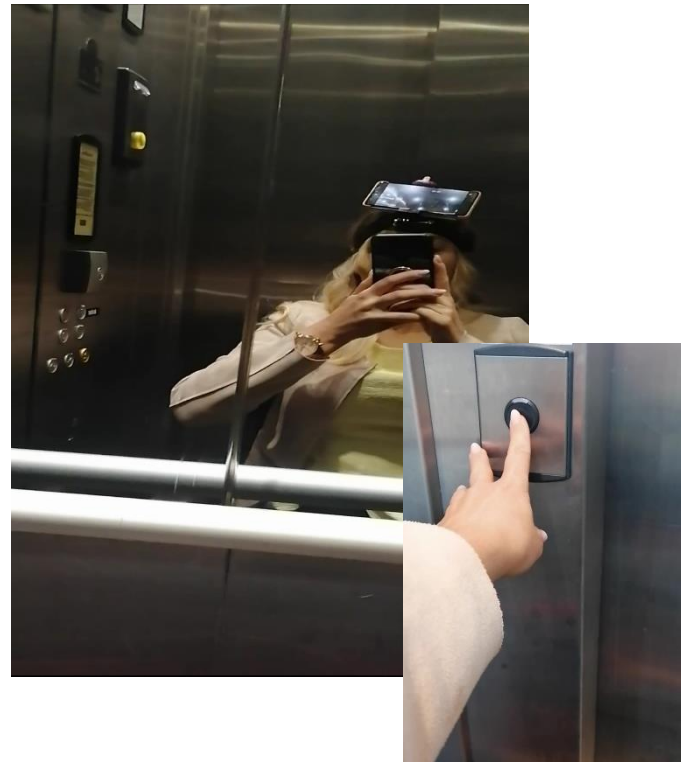
Betreffende de verticale circulatie beschikken tien van de achttien *coworking spaces* over een lift en zijn ze dus in dit opzicht toegankelijk voor rolstoelgebruikers. Ook al zijn sommige liften smaller en zijn de afmetingen kleiner dan de volledige draaicirkel van een rolstoel, beschikken ze allemaal over automatische deuren die breed genoeg zijn voor een rolstoel. De bedieningsknoppen in en buiten de lift staan op een goede hoogte voor deze doelgroep. Alle smallere liften beschikken over een spiegel om een veilige uitstap te garanderen. Verder zijn er ook drie *coworking spaces* die zich op het gelijkvloers bevinden (cases: C, M en N), waardoor ze geen nood hebben aan verticale circulatie. De overige vijf *coworking spaces* hebben geen lift (cases: A, D, G, O, en R). Deze beperkingen hebben gevolgen voor de toegankelijkheid van de vergaderzalen, privékantoren, toiletten of zoals in geval van cases A en R ook op de gemeenschappelijke werkruimte, dus de *coworking* ruimte zelf. Deze twee *coworking spaces* zijn op dit vlak volledig ontoegankelijk voor rolstoelgebruikers. In geval van case A is er wel een liftschacht voorzien, maar een lift ontbreekt aangezien het over een grote investering gaat die op dit moment niet haalbaar is. Dit wordt bevestigd door respondent R1: "*Een lift plaatsen is een grote technische uitdaging, maar ook een financiële uitdaging natuurlijk.*" 69 van de 90 *coworking spaces* uit het kwantitatieve onderzoek beschikken over een lift. Enkele voorbeelden van goede en slechte verticale circulatie in de bestudeerde *coworking spaces* is te vinden op de volgende pagina.

Foto's: Voorbeeld van een goede en slechte verticale circulatie voor mensen in een rolstoel (Bron: eigen foto's)

Case I



Case K



Voorbeeld van een goede lift die voldoet aan de voorgeschreven normen. Het is eveneens mogelijk voor een rolstoelgebruiker om hierin te draaien.

Case A



In sommige cases zijn er kleinere liften dan de voorgeschreven norm (minimum 90 breed). Deze lift is 80 cm breed en 120 cm diep. Ook al voldoet deze niet aan de voorgeschreven normen, toch is het mogelijk voor een rolstoeler om deze makkelijk te gebruiken. Er is voldoende ruimte voor een rolstoel en alle knoppen zijn aangepast om te bedienen uit een zittende positie. Bovendien beschikt de lift over een spiegel voor een veilige uitstap.

Voorbeeld van slechte verticale circulatie. Ontbreken van een lift in case A.

Uit het onderzoek blijkt dat de grootste barrière voor rolstoelgebruikers in de bestudeerde *coworking space* het gebrek aan mindervalidentoiletten is. Tien van de achttien *coworking spaces* beschikken niet over mindervalidentoiletten. Dit wordt ook bevestigd in het kwantitatief deel van deze masterthesis. 50 van de 90 *coworking spaces* geven aan niet over mindervalidentoiletten te beschikken.

Foto: Mindervalidentoilet bij case I (Bron: eigen foto's)



Dit mindervalidentoilet beschikt over voldoende brede ingangdeuren en over voldoende ruimte. Het beschikt over een verlaagde toiletspot en beugels aan beide kanten van het toilet. Ook de wasbak is goed toegankelijk voor rolstoelgebruiker door de aangepaste hoogte. Er is geen kast en dus kunnen rolstoelgebruikers makkelijk met hun rolstoel onder de wasbak rijden. Er is een automatische waterkraan. Tot slot zijn de servettenhouder, spiegel en zeep op aangepaste hoogte.

Een van de meest genoemde redenen is dat de uitbaters geen eigenaar zijn, maar de ruimte huren. Daardoor zou het moeilijk worden om de toiletten aan te passen. Zo zei respondent C1: *"Ik denk niet dat het echt haalbaar is. Er moeten heel veel aanpassingen gebeuren en onze huisbaas is niet echt enthousiast om dat te doen."* Dit wordt bevestigd door respondenten J1, K1 en O1. Respondent O1 haalde aan: *"Het zou moeilijk zijn, want hieraan zijn natuurlijk kosten verbonden en ik ben niet zeker dat de huisbaas openstaat om die kosten te doen."* Deze respondent voegde er nog aan toe dat ook de architectuur een rol speelt: *"Alles moet in samenspraak met de eigenaar en met de architect gebeuren, want het is niet zo dat je de muur gewoon kan opschuiven. Dus dat is niet zo evident, denk ik."* Respondent D1 beaamde dit en voegde eraan toe dat, indien ze een mindervalidentoilet willen voorzien, ze een stuk moeten bijbouwen. Aangezien deze *coworking space* zich in Brussel bevindt en het gebouw beschermd is, zouden ze hier geen vergunning voor krijgen. Twee van de achttien cases beschikken wel over bredere toiletten. Deze toiletten zijn geen mindervalide toiletten, maar mits aanpassingen kunnen ze eventueel in de toekomst gebruikt worden door mensen in een rolstoel (case N en case H). De tweede barrière die tijdens dit onderzoek naar boven kwam, is voornamelijk het ontbreken van een persoonlijk evacuatieplan voor mensen in een rolstoel. Bovendien beschikt slechts één van geselecteerde *coworking*

spaces over een EVAC-chair. De meeste respondenten hebben hier nog niet bij stilgestaan. Respondenten K1, L1 en R1 gaven aan dat er meer reactief gedacht wordt dan proactief. Zo zei respondent R1: "In al die jaren hebben wij nog nooit een rolstoel gebruiker als huurder gehad, dus ik denk dat die nood of die vraag ook nog nooit gesteld is geweest."

### Toegankelijkheid van coworking spaces voor mensen met een visuele beperking

Zoals eerder aangehaald zijn alle *coworking spaces*, behalve cases R, goed bereikbaar met het openbaar vervoer. De bus- en tramhalten bevinden zich in een straal van maximaal 400 meter van de ingang van de werkruimte. De ligging van de halten is voor slechtzienden en blinden, die door hun beperking aangewezen zijn op het gebruik van het openbaar vervoer, heel belangrijk. Zo haalde de toegankelijkheidsexpert voor slechtzienden en blinden aan: "heel veel mensen kunnen niet meer op een menselijke manier op hun werkplaats geraken. Bij mensen met een visuele beperking duurt alles langer en gaat alles trager. Als de looproute dan nog te lang is, hebben ze geen werkdag van 8 uren, maar van 12 uur waardoor het voor veel mensen niet meer hoeft." De looproute van de bus- en tramhalte naar de *coworking spaces* (behalve case R en H) is geschikt voor deze doelgroep, niet enkel qua afstand, maar het zijn ook veilige looproutes. De voetpaden zijn breed genoeg en zonder hindernissen zoals bloembakken of fietsenrekken die in de weg kunnen staan en een veilige verplaatsing belemmeren. Bovendien hebben de zebrapaden die zich op deze looproutes bevinden verlaagde stoepen en in geval van cases: A, C, E, I is er ook signalisatie aan de lichten voor blinde gebruikers of zijn er noppentegels op de grond.

Foto's: Goede en minder goede oversteekpunten voor blinde gebruikers (Bron: eigen foto's)

Case C



Case I



Een voorbeeld van goede oversteekplaatsen met noppentegels en geluidssignaal. Eveneens is de looproute van het busstation tot aan de *coworking space* drempelloos en niet lang, wat voor blinde gebruikers heel belangrijk is.



## Case H

Looproute naar de ingang van de *coworking space*.



Een voorbeeld van minder goede oversteekplaatsen. Ook al bevindt de ingang van de *coworking spaces* zich op ongeveer 120 meter van de bushalte, toch is deze bushalte niet goed bruikbaar voor slechtzienden en blinden. Er is geen oversteekplaats met lichten of geluidssignaal. Bovendien is oversteken op deze drukke straat voor deze gebruikers gevaarlijk.

Eén van de barrières voor slechtzienden is dat ze moeilijkheden hebben bij het vinden van de *coworking space* zelf. Veel *coworking spaces* hebben geen duidelijke markering of paneel met belettering dat direct opvalt. De meeste cases afficheren hun naam niet op ooghoogte maar boven op het gebouw (cases: A, B, D, F, G en N). De overige cases beschikken over een nummer of uithangbord met de naam van de *coworking space* op ooghoogte, maar deze zijn soms weer te klein of in kleuren die niet goed zichtbaar zijn voor deze doelgroep. Case K gebruikt bijvoorbeeld een markering op ooghoogte, maar dan in witte tekst op een mintkleurige achtergrond die volledig onzichtbaar is voor slechtzienden. Enkel twee van de bestudeerde *coworking spaces* (case I en case O) beschikken over een duidelijke markering op ooghoogte met gebruik van contrasterende kleuren. Volgens de toegankelijkheidsexpert voor slechtzienden en blinden is er een groot verschil tussen slechtziende en blinde mensen. De blinden die geen restzicht meer hebben, gaan nooit de eerste keer alleen naar een vreemde plaats. Ze krijgen een begeleider die hen alle routes aanleert en daarna werken ze met *landmarks* om zich te oriënteren. Hierdoor heeft een blinde gebruiker minder problemen met het vinden van de *coworking spaces* ten opzichte van een slechtziende.

Foto's: Voorbeeld van goede en minder goede markering (Bron: eigen foto's)

Case D



Voorbeeld van een minder goede markering. De markering bevindt zich niet op ooghoogte en valt daardoor voor slechtzienden niet op.

Case O



Voorbeeld van een goede markering. De *coworking space* wordt aangeduid op ooghoogte in contrasterende kleuren.

Wat betreft ingangsdeuren, blijkt uit dit onderzoek dat afhankelijk van de gradatie van de slechtziendheid (lichte of zware slechtziendheid) deze meer of minder toegankelijk zijn. Behalve twee *coworking spaces* (case D en F) hebben alle bestudeerde *coworking spaces* glazen deuren met een zwarte, witte of een grijze lijst errond. Voor licht slechtzienden vormt dit geen grote barrière en daardoor zullen ze geen hinder ondervinden om de ingangsdeuren te vinden en te gebruiken. Terwijl voor zwaar slechtzienden deze niet voldoende zichtbaar zijn. Volgens de toegankelijkheidsexpert is het, om meer zichtbaarheid en veiligheid te bieden aan deze doelgroep, beter als er nog een sticker op het glas geplakt zou worden. Hetzelfde geldt voor de deurhandvatten die deel uitmaken van de deuren en meestal dezelfde kleur hebben als de raamlijst van de deuren. Deze zijn niet altijd voldoende zichtbaar voor licht en zwaar slechtzienden. Daarom zou het beter zijn om eventueel een contrasterend randje rond het handvat te schilderen of te plakken of eventueel zelfs een handvat in een contrasterende kleur te schilderen. Een positief punt is dat alle bestudeerde *coworking spaces* die manuele deuren hebben, beschikken over deurklinken die uitsteken en dus aangevoeld kunnen worden. Barrières zijn de niet voldoende zichtbare badge-lezers en bellen die zich naast de ingangsdeuren bevinden. Slechts vier van de *coworking spaces* (cases A, K, L en M) gebruiken een kleurverschil tussen de wand en deze apparaten om deze meer te laten opvallen voor de doelgroep. Zo wordt bijvoorbeeld in case L gebruik gemaakt van een zwarte badge-lezer op een lichtere wand.

Foto's: Voorbeeld van een goede en een minder goede geplaatste badge-lezer (Bron: eigen foto's)

Case L



Voorbeeld van een goede badge-lezer. Kleurverschil tussen badge-lezer en wand. Ook vermelding 'badge here' op ooghoogte en in contrasterende kleuren.

Case N



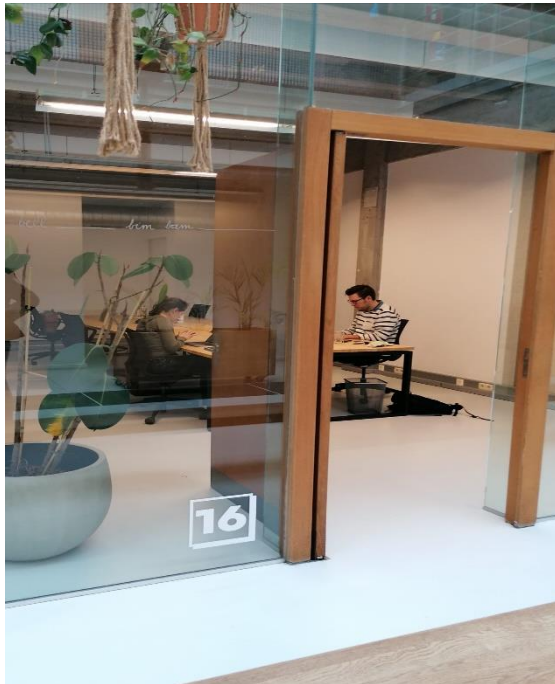
Voorbeeld van een minder goede badge-lezer. Zwarte badge-lezer op zwarte wand is voor slechtzienden niet zichtbaar. Positieve punt is een bel die meer opvallend is voor slechtzienden.

Verder uit dit onderzoek blijkt dat er aandacht is besteed in de werkruimte van de *coworking spaces* aan het kleurgebruik. Kleurgebruik, voornamelijk het gebruik van contrasterende kleuren is voor slechtzienden heel belangrijk om zich in een ruimte te kunnen oriënteren en hun werktafel en werkstoel te kunnen vinden. Zo haalde de toegankelijkheidsexpert voor slechtzienden en blinden aan: "Altijd moet je een contrast gebruiken. Het hoeft niet perse zwart-wit te zijn, maar er moet een duidelijk kleurverschil te zien zijn. Niet baby geel, baby roos en baby blauw. Dat trek allemaal op elkaar. Meestal is het zo, dat als je zelf twijfelt, er geen contrast is. Als het heel duidelijk is, is er wel contrast." Op basis daarvan kunnen we concluderen dat slechts vijf van de achttien *coworking spaces* gebruik maken van wit of veel lichte kleuren, zonder duidelijk contrast. De meeste respondenten gaven aan hier niet bij stil te staan. Een interessante bevinding tijdens dit onderzoek is dat zes van de achttien respondenten van de *coworking spaces* tijdens het interview vertelden dat er weinig contrast voor slechtzienden is gebruikt in hun *coworking space*. Tijdens het observationeel onderzoek werd toch vastgesteld dat er goede combinaties van kleuren gebruikt worden die geschikt zijn voor deze doelgroep. Deze bevinding is zeer interessant en bewijst dat de meeste respondenten niet op de hoogte zijn van de noden van mensen met een visuele beperking. In geval van case A, D en G zijn er duidelijke kleurverschillen tussen de vloer en de werktafels of tussen de wanden en de vloer. Bovendien beschikt case D over zwarte plinten die een goede leidraad kunnen zijn voor mensen met een visuele beperking.



Foto's: Voorbeeld van goed en minder goed kleurgebruik (Bron: eigen foto's)

Case A



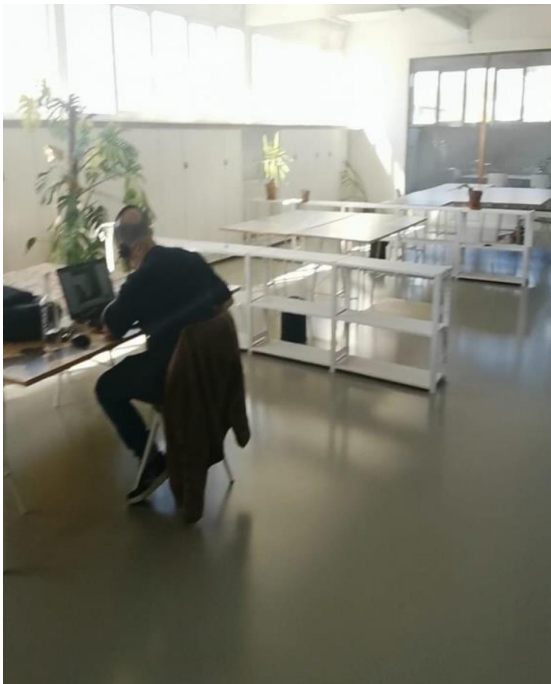
Voorbeeld van een goed kleurgebruik in een *coworking space*. Het gebruik van zwarte stoelen en een zwarte raamtafel op een witte vloer valt goed op. Een gevaar kan het glas zonder markering vormen.

Case G



Voorbeeld van een goed kleurgebruik in een *coworking space*. Donkergroene stoelen en tafels vallen goed op voor slechtzienden.

Case F



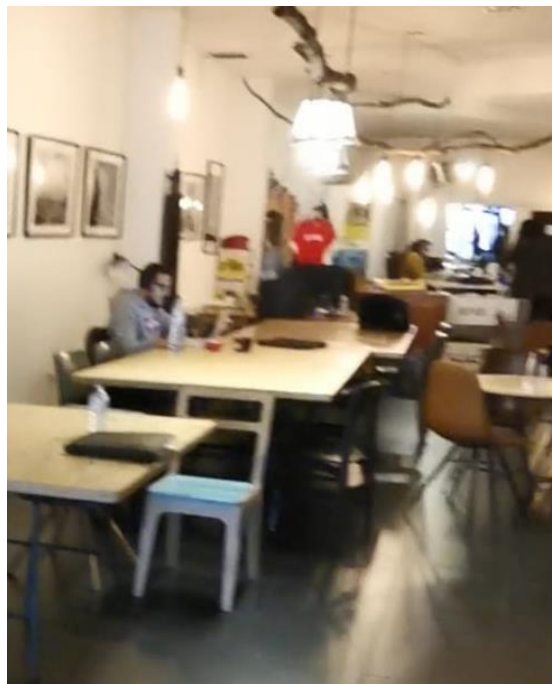
Voorbeeld van minder goed kleurgebruik in een *coworking space*. Gebruik van veel lichte kleuren die voor slechtzienden niet voldoende opvallen.



Voor blinden speelt kleur geen rol. Aangezien de bestudeerde *coworking spaces* niet te groot zijn en ingericht zijn op een logische manier en de gangen breed genoeg zijn voor een blindgeleidenhond of een witte stok zal deze doelgroep, na het aanleren van de omgeving, weinig of geen hindernissen ervaren. Bovendien zijn in alle *coworking spaces*, op case C en D na, blindengeleidehonden welkom zonder dat er enige beperkingen opgelegd worden (bepaalde zones toegang verbieden voor de hond, de hond verplicht vastbinden, vragen een kooi te voorzien...). Zo haalde respondent D1 aan: *"als die hond zijn behoeftes moet doen, dan is dat wel niet zo fijn als hij dat in de tuin doet. Dus dat kan misschien wel een probleem vormen. Dat wil niet zeggen dat we hier niet een oplossing voor kunnen vinden. Een oplossing is zeker haalbaar."*

De verlichting die nodig is voor deze doelgroep is volgens de toegankelijkheidsexpert heel individueel. Ze zei: *"De ene heeft zoveel licht nodig, de ander wat minder. Als het licht te sterk is, dan stoort dat weer. Dus je hebt licht labels<sup>13</sup> die per persoon uitgetest kunnen worden."* Ze zei ook dat er drie soorten van verlichting van belang zijn voor slechtzienden: daglicht, algemene kantoorverlichting en werkplekverlichting indien nodig. Op basis daarvan kunnen we concluderen dat alle *coworking spaces* behalve case C, goed toegankelijk zijn voor deze doelgroep. Case C maakt gebruik van sfeerverlichting en voldoet daardoor niet aan de noden van slechtzienden.

Foto's: Verlichting van de werkruimte in case C (Bron: eigen foto's)



De overige *coworking spaces* beschikken allemaal over daglicht en ledlampen. In vijf van de achttien cases kan de verlichting gedimd worden. Wat daglicht betreft, kan in elk van de bestudeerde *coworking spaces* behalve cases A, B en H, het daglicht op een of andere manier geregeld worden door rolluiken, gordijnen of screens. Het blijkt dat alle *coworking spaces* behalve case N, gebruikmaken van witte

---

<sup>13</sup> Licht labels zijn een lichttest die bepaalt welk soort licht het meest aangewezen is bij de testpersoon.

schakelaars op een witte muur, die voor slechtzienden helemaal niet opvallen. Aangezien er slechts in vier cases automatische verlichting is, kan dit een hindernis vormen voor deze doelgroep.

Foto's: Voorbeeld van goede en minder goede schakelaars (Bron: eigen foto's)

Case O



Voorbeeld van een minder goede schakelaar. Een witte schakelaar op een witte muur is voor slechtzienden onzichtbaar.

Case N



Een voorbeeld van goede schakelaar. Door het duidelijke kleurverschil is deze makkelijk zichtbaar voor slechtzienden.

Toiletten vormen ook een barrière voor slechtzienden. Elf van de achttien *coworking spaces* hebben hun toiletten ingericht in het wit. De wanden zijn in een groot deel van deze toiletten wit, wat kan reflecteren en pijn kan doen aan de ogen. Een ander probleem dat zich voordoet is het gebruik van witte spoelknoppen tegen een witte wand, witte deuren in een witte wand zonder gekleurde lijst, of een witte deurklink op witte deuren. Deze zijn voor zwaar slechtzienden, maar ook voor licht slechtzienden niet zichtbaar. Volgens de toegankelijkheidsexpert zijn deze hindernissen heel makkelijk oplosbaar door een kadertje errond te schilderen om meer zichtbaarheid te garanderen voor deze doelgroep. Dit moet natuurlijk gebeuren in een contrasterende kleur, zodat bijvoorbeeld een deur in de wand goed opvalt. Voor blinden die geen restzicht hebben en kleuren dus geen rol spelen, zijn alle toiletten behalve in case G, goed toegankelijk. In geval van case G bevinden de toiletten zich op verdieping -1 en zijn ze enkel bereikbaar via een trap. Het gaat over een heel steile, spiraaltrap van 80 cm breed. De trap beschikt bovendien niet over een leuning. Het zou dus onmogelijk zijn om deze trap te nemen met bijvoorbeeld een blindgeleidenhond of een witte stok.

Foto's: Voorbeeld van geschikte en minder geschikte toiletten voor slechtzienden (Bron: eigen foto's)

Case A



Voorbeeld van een minder geschikt toilet voor slechtzienden. Er is weinig aandacht besteed aan kleurverschil. De toiletspot en spoelknoppen zijn beiden wit, wat voor slechtzienden onmogelijk is om te zien. Ook de witte wasbak en servettenhouder aan de witte wand zijn ook niet voldoende zichtbaar.

Case H



Voorbeeld van een goed toilet voor slechtzienden, waarbij voldoende aandacht besteed is aan het kleurverschil. Contrasterende kleuren helpen slechtzienden om zich te kunnen oriënteren en de toiletspot, wastafel of spoelknoppen makkelijk te vinden. Ook de verlichting is goed. De enige beperking is de zwarte zeephouder die niet voldoende opvalt.



Behalve de toiletten vormen in de *coworking spaces* ook de trappen een barrière voor slechtzienden. Geen van de bestudeerde *coworking spaces* beschikken over een duidelijke markering van de trappen voor deze doelgroep. In geval van cases A en G is er bij de grijze en bruine trappen een zwarte antislip aanwezig. Deze kan voor licht slechtzienden nog voldoende zichtbaar zijn, maar voor zwaar slechtzienden volstaat deze niet. Daarvoor is het nodig om een duidelijke markering in een contrasterende kleur, zoals wit of geel, aan te brengen. Deze hoeft niet op elke trede aanwezig te zijn, maar op de eerste en laatste is het wel een vereiste volgens de toegankelijkheidsexpert. Een positief punt is dat voor alle trappen, behalve in case G en enkele trappen in case A, geldt dat de leuning begint waar de trap begint en eindigt bij de laatste trede. Dit is heel belangrijk zowel voor slechtzienden als blinden. De toegankelijkheidsexpert zei: "Dit is belangrijk voor de veiligheid te garanderen, meestal denken mensen, 'leuning gedaan, trap gedaan' en dan vallen ze."

Foto's: Trappen in case A en case G (Bron: eigen foto's)

Case A



Case G



Geen duidelijke markering op de treden. Bovendien beginnen de treden vroeger dan de leuning wat voor slechtzienden en blinden een gevaar kan vormen.

Een andere barrière waarmee slechtziende gebruikers geconfronteerd kunnen worden in bestudeerde *coworking spaces* zijn glazen wanden en deuren zonder duidelijke markering. Uit onderzoek blijkt dat dit het geval is bij negen van achttien cases (cases: A, B, D, E, F, H J, K en N). Voornamelijk gaat het over glazen deuren; ingangdeuren of binnendeuren en glazen wanden aan de privékantoren of vergaderzalen. Glas zonder markering kan voor deze doelgroep een gevaar vormen. Slechtzienden hebben niet de mogelijkheid om glas goed te zien en kunnen hier tegen aanlopen.

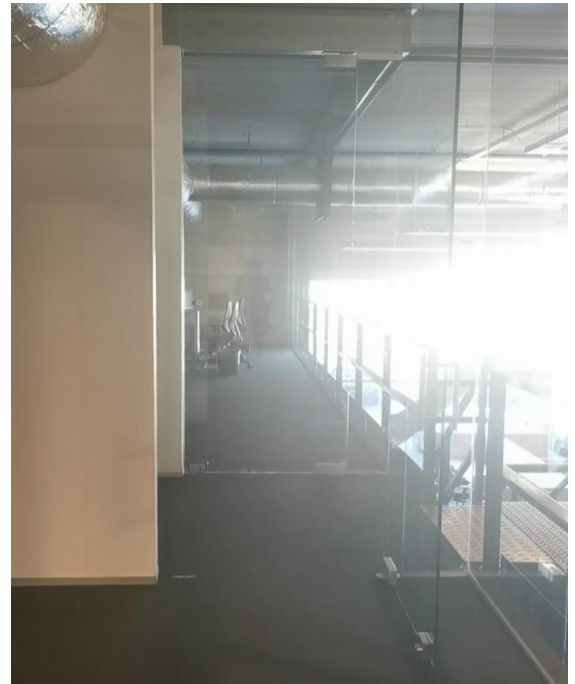


Foto's: Glazen raamwerk in *coworking spaces* (Bron: eigen foto's)

Case D



Case H



Case N



Enkele voorbeelden van het glazen raamwerk in de *coworking spaces*. Het gaat in geval van case H en N over de deuren naar de vergaderzaal en in case D over deuren die zich bevinden in de ingangruimte. Geen van deze deuren beschikt over duidelijke markering en kan voor slechtzienden een gevaar vormen. Bovendien kan in case D en H daglicht storend werken voor slechtzienden.

Tot slot blijkt dat in slechts twee van de negen *coworking spaces* spraaksoftware beschikbaar is in de lift. Zeven van de negen liften beschikken over aanduidingen in braille. Dit kan een probleem zijn voor mensen die geen braille kunnen lezen. De toegankelijkheidsexpert legt uit: *“Vroeger had je alleen braille voor blinden. Dus iedereen leerde het. Nu als je op latere leeftijd blind wordt, heb je meer mogelijkheden. Tegenwoordig wordt alles met spraak gedaan en dat vervangt het braille. Maar diegene die braille kennen, zeggen dat braille een meerwaarde is.”*

Foto's: Enkele voorbeelden uit *coworking spaces* (Bron: eigen foto's)

Case E



Case B



Software voor slechtienden en blindengebruikers bij de lift in case E. De lift is volledig spraakgestuurd. Bovendien is dit apparaat op aangepaste hoogte voor rolstoelgebruikers.

Case I



Case L



Enkele voorbeelden van liftknoppen met braille (case B, I en L). Behalve case I, beschikken de liften beschikken niet over spraaksoftware.

## Toegankelijkheid van coworking spaces voor mensen met een auditieve beperking

Om te achterhalen wat mogelijke barrières kunnen zijn voor slechthorende en dove mensen, werd er eerst een interview afgenomen met een expert op gebied van doven en slechthorenden. Hieruit blijkt dat dove en slechthorende mensen een aantal barrières hebben en dat die niet altijd overeenkomen met elkaar.

De grootste barrière vormt het liplezen voor iemand die volledig doof is. Mensen moeten heel traag praten en heel duidelijk articuleren om te kunnen liplezen. Dit is volgens de toegankelijkheidsexpert heel slecht geweten door de maatschappij, wat het voor hen veel moeilijker maakt om "normaal" te kunnen functioneren. Ook de verlichting is een belangrijke factor bij het liplezen. Er moet voldoende licht zijn en bij een *videocall* bijvoorbeeld, is het belangrijk dat er geen lichtinval van buiten is zodat het scherm overbelicht wordt, want dan zie je niks meer. In het beste geval vindt een gesprek plaats tussen slechts twee personen, zodat het voor de dove niet te complex wordt om het gesprek te volgen, in een voldoende verlichte ruimte waar je het licht kan regelen en met mensen die gebarentaal kunnen. Uit het onderzoek blijkt dat dertien van de achttien *coworking spaces* voldoende verlicht zijn. Eveneens beschikken deze werkruimten over een zonweringsysteem en dus kan natuurlijke lichtinval min of meer geregeld worden.

Foto's: Zonweringsysteem in case F en case N (Bron: eigen foto's)

Case F



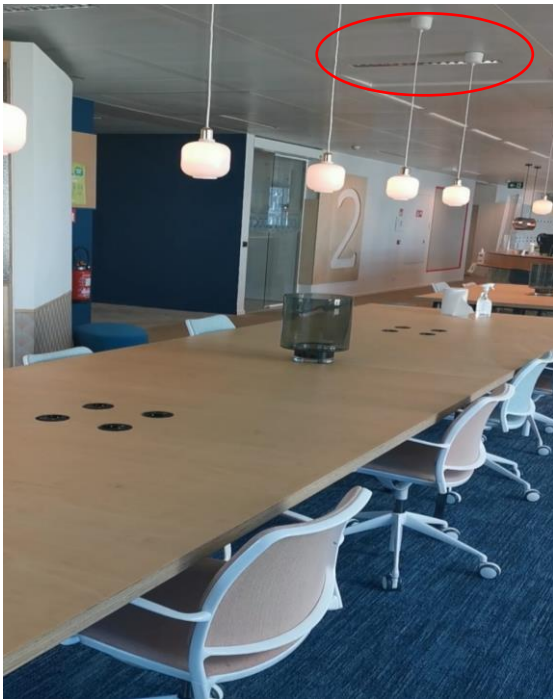
Case N



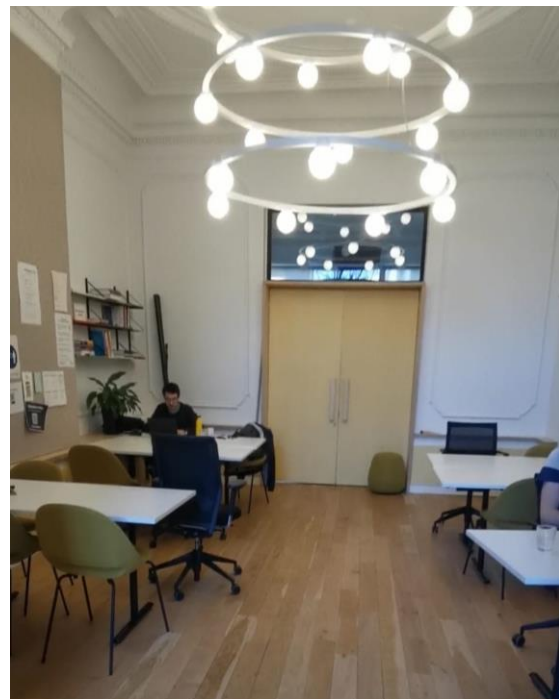
Voorbeelden van werkruimten waarin natuurlijke lichtinval geregeld kan worden door gebruik van rolluiken of een gordijnen.

Foto's: Verlichting in case E en case D (Bron: eigen foto's)

Case E



Case D



Voorbeeld van een goed verlichte werkruimte. Beide werkruimten zijn verlicht door ledlampen en in case E is er een natuurlijke lichtinval die geregeld kan worden door screens.

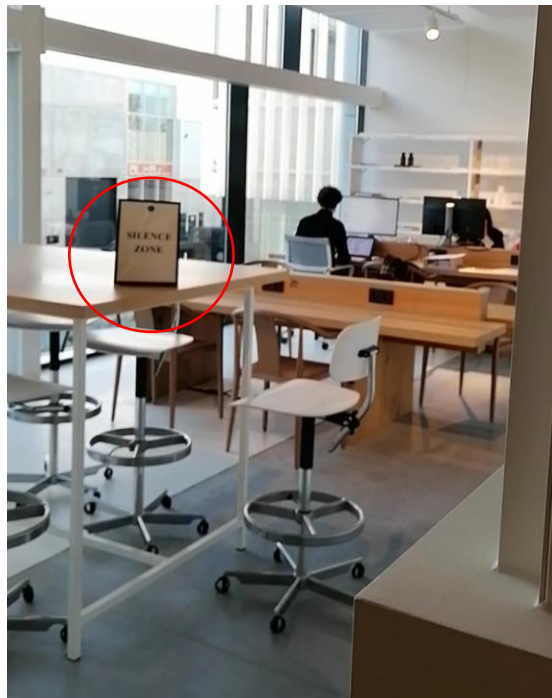
Tijdens een vergadering wordt er meestal gebruikgemaakt van een tolk. Die wordt betaald door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, iets wat veel horende mensen niet weten blijkt uit de interviews. Er was geen enkele respondent die hiervan op de hoogte is. Ze dachten allemaal dat het betaald wordt door de dove persoon zelf.

Voor mensen die slechthorend zijn is de akoestiek het grootste probleem. In veel gebouwen is er een zeer slechte akoestiek, waardoor er veel achtergrondgeluiden zijn en het moeilijk is voor mensen die slecht horen om te begrijpen wat er gezegd wordt. Zulke achtergrondgeluiden kunnen bestaan uit een venster die open staat, computers die blazen of andere geluiden maken, printers of andere machinerie die continu gebruikt worden en daardoor veel lawaai maken, muziek die opstaat, airco's en verluchtingssystemen die veel lawaai maken,... Zo zagen we dat er bij cases B, H, K en C veel machines staan die lawaai maken. Bij case B is er veel muziek en elektronica in de lobby en bij cases K, J en C zijn er printers en computers die voor veel lawaai zorgen, ook de bar met het koffieapparaat staat bij case C in de open ruimte waardoor dit nog eens voor extra geluid zorgt. Bij cases A, F, H, K en N is de open ruimte heel rumoerig waardoor een slechthorende hier niet zou kunnen gaan zitten. Gelukkig hebben het merendeel van de *coworking spaces* wel aanpassingen gemaakt om voor een goede akoestiek te zorgen. Respondent B1 wist ons zelfs te vertellen dat er aanpassingen voor 18.000 euro gemaakt zijn om een goede akoestiek te bewerkstelligen. De meest voorkomende aanpassingen zijn: privékantoren die volledig afgesloten zijn, tapijten, akoestische panelen of wanden, houten materialen, gordijnen en planten. Ook hadden een aantal *coworking spaces* een *silent room* waarin er geen lawaai gemaakt mag worden (L, M, B, H, D, E, Q, I).



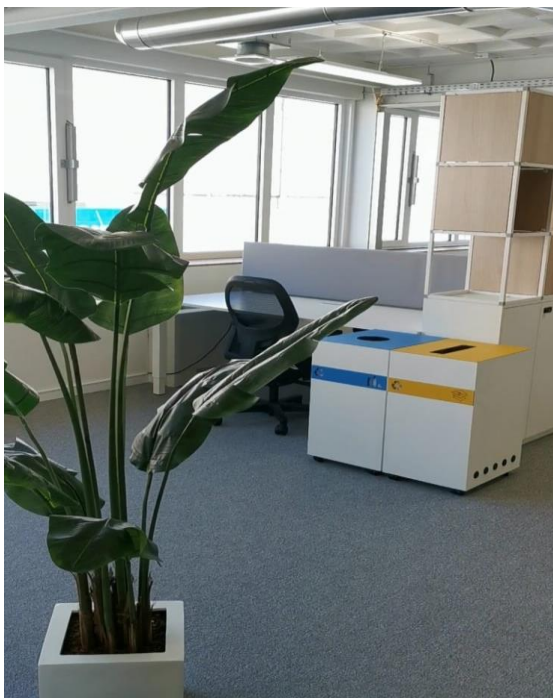
Foto's: Voorbeelden van silent room (Bron: eigen foto's)

Case B



Voorbeeld van een silent room met duidelijke markering.

Case L



Voorbeeld van een silent room zonder duidelijke markering.

In een *coworking space* is het belangrijk dat de stoelen tegenover elkaar staan zodat de dove of slechthorende persoon goed kan zien wat de andere persoon zegt. Ook een neutrale vloer zonder tapijten is belangrijk voor iemand die doof is, zodat het niet afleidt bij het liplezen. Er mag niet te veel afleiding zijn in de ruimte voor een doof persoon. Voor een slechthorend persoon daarentegen, moeten er net wel tapijten en gordijnen en dergelijke in de ruimte aanwezig zijn zodat die voor een betere akoestiek zorgen. Een kale ruimte zorgt voor meer weergalming in de ruimte en dus meer moeilijkheden voor slechthorende mensen om nog te kunnen verstaan wat er gezegd wordt. Uit het onderzoek blijkt dat *coworking spaces* A, B, D, E, J en M geschikt zijn voor doven. De stoelen staan in al deze ruimtes tegenover elkaar en er is weinig gebruikgemaakt van veel afleidende elementen zoals tapijten, planten,...

Foto's: Voorbeelden van een goede en minder goede werkruimte voor doven (Bron: eigen foto's)

Case J

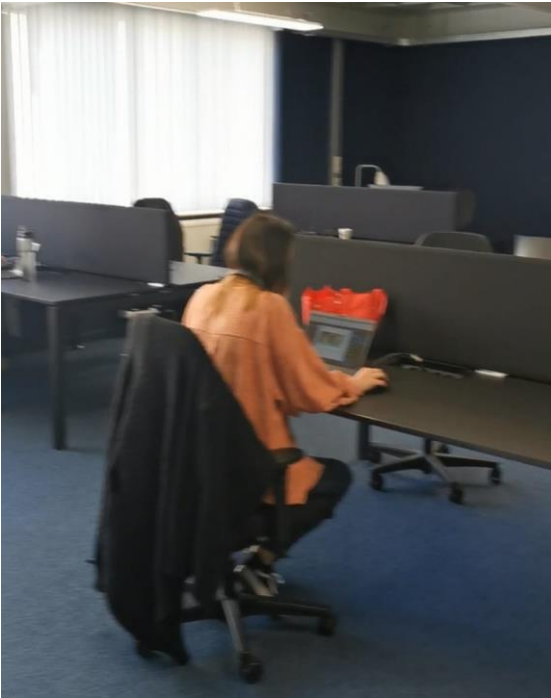


Case A

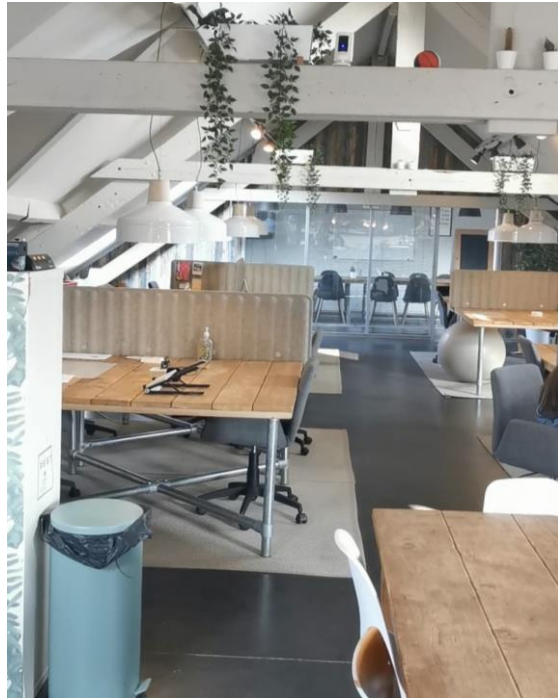


Voorbeeld van een goede werkruimte voor doven. Mensen zitten achter een tafel en kunnen mekaars gezichten zien. Bovendien zijn in deze ruimten weinig afleidende factoren.

Case L



Case K



Voorbeeld van een minder goede werkruimte voor doven. Ook al zijn er in de ruimte weinig afleidende factoren, mensen kunnen elkaars gezichten niet zien.

Een volgende barrière wordt gevormd door de verhuurders/eigenaars/managers zelf. Ze zijn helemaal niet goed op de hoogte van de noden en behoeften van slechthorenden of doven, waardoor er dus ook weinig rekening mee gehouden wordt. Dit wordt bevestigd in het onderzoek doordat enkel cases A, E en Q konden zeggen wat de beperking net inhoudt en welke aanpassingen hiervoor nodig zijn. Case A kon de criteria opnoemen maar vertelde niet hoe ze dat weet. Respondent E1 vertelde dat haar moeder gehoorproblemen heeft en ze daardoor perfect weet wat het inhoudt en respondent Q1 vertelde dat ze een man heeft met gehoorproblemen waardoor ze op de hoogte is.

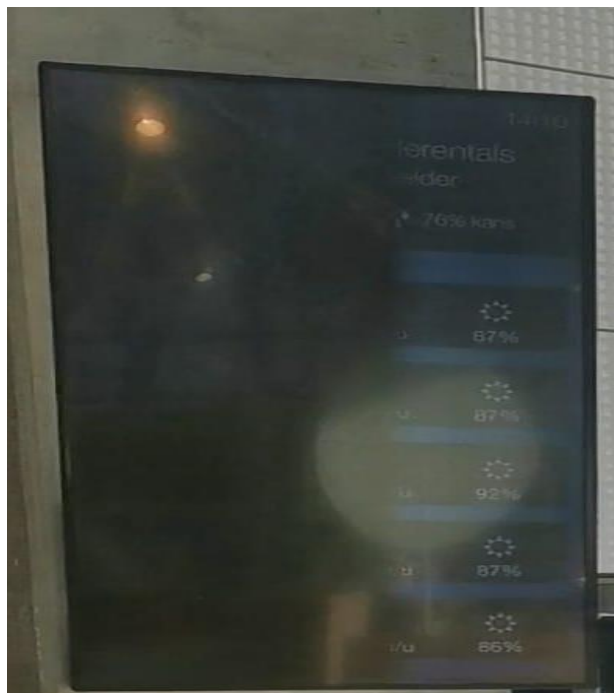
Een volgende opmerkelijke uitspraak was dat doven en slechthorenden een kleinere kans hebben om aangenomen te hebben doordat zij vaak een lager diploma hebben. Dit zou komen doordat ze meer tijd nodig hebben om hun studies af te maken door hun beperking en die drempel is voor velen te groot. Mensen die bij de dovenschool een opleiding volgen krijgen geen diploma dus ook dit vormt een struikelblok.

Wat nog als barrière aan bod kwam is het standaard brandalarm dat niet toegankelijk is. Er bestaat tot heden nog geen wetgeving omtrent de verplichting van een aangepast brandalarm voor doven. Dat is de reden waarom veel coworking spaces enkel een standaard brandalarm hebben dat werkt met geluid. Voor doven moet er een installatie voorzien worden dat werkt met lichten. Zestien van de achttien bevroegde *coworking spaces* hebben een alarm dat enkel op geluid werkt. Op de vraag waarom ze nog geen brandalarm op geluid hebben gaf respondent H1 volgend antwoord: "Nee, maar dat is ook door de gebouweigenaar en daar hebben wij eigenlijk ook nog nooit eerder vragen over gehad. Ik denk dat

het alleen dan belangrijk is, bijvoorbeeld als wij weten dat er iemand een beperking heeft... van het moment dat we moeten evacueren dat we eerst die persoon evacueren en dan de rest bekijken hoe dat ze die moeten evacueren."

Ook het opnemen van telefoons wordt als obstakel ervaren aangezien die volledig op geluid werken. Ook voicemailen kunnen doven niet horen. Daarom is het belangrijk dat alle communicatie digitaal verloopt. Bij dertien van de achttien bestudeerde *coworking spaces* verloopt de interne communicatie volledig digitaal via e-mail en cases F, G en J maken eveneens gebruik van Whatsapp-applicaties waarlangs ze communiceren en alle berichten delen zodat iedereen hier toegang toe heeft. Cases A, F, O en H kunnen niet aan de noden van doven voldoen doordat de communicatie ofwel volledig mondeling, ofwel gedeeltelijk digitaal verloopt. Bij case H wordt voornamelijk via mail gecommuniceerd, maar er is ook informatie die via een digitaal screen vermeld wordt. Hierop verschijnt informatie zoals het weer, het verkeer, nieuwtjes over gebruikers en toekomstige events. Dit vormt op zich geen probleem volgens respondent H1 die aanhaalde: *"Dit is geen probleem, als we een dove gebruiker hebben, kunnen we het makkelijk aan haar per mail doorsturen."*

Foto: Digitale bord bij case H (Bron: eigen foto's)



### [Toegankelijkheid van coworking spaces voor mensen met een cognitieve beperking](#)

Om te weten of *coworking spaces* toegankelijk zijn voor mensen met een cognitieve beperking, moet er eerst gedefinieerd worden wat er verstaan wordt onder 'cognitieve beperking'. Hier wordt toegespitst op autisme en ADHD. De oorzaken van de prikkels zijn hetzelfde. Het verschil is dat bij mensen met



autisme de prikkelverwerking meer extravert gebeurt en bij mensen met ADHD de prikkelverwerking meer introvert gebeurt. Ook voor deze doelgroep werd een interview gehouden met een expert.

De eerste barrière voor mensen met autisme en ADHD is dat verhuurders/eigenaars/managers ook van deze beperkingen weinig afweten. Op de vraag of mensen zonder beperking sneller worden aangenomen dan mensen met ADHD of autisme werd volgend verrassend antwoord gegeven: *"Je hebt de neiging als mens om diegene uit te kiezen in een sollicitatiegesprek die het meest op jou lijkt. Als je elke dag op het golfterrein staat en elke dag mensen ziet die met jou golfen en je hebt er een bepaald beeld bij en die kom je ook tegen in het café en die kom je tegen in je vrije tijd, ja dan is de kans vrij groot dat je zo iemand selecteert in de plaats van iemand die een donkere huidskleur heeft. Dat is niet bewust vaak maar ja da's een stukje onderbewustzijn. Dat is de 'ingroup' en de 'outgroup' zoals het heet."* Hieruit kan dus afgeleid worden dat werknemers die zelf autisme of ADHD hebben of omgaan met mensen die ADHD of autisme hebben en hier positieve ervaringen mee hebben, ook werknemers zullen kiezen die ADHD of autisme hebben.

Mensen met autisme of ADHD hebben nood aan heel veel structuur, iets wat in een *coworking space* moeilijk te verkrijgen of maken is. Van de bevroegde *coworking spaces* kon geen enkele meer structuur bieden dan vaste openingsuren en voor vaste werknemers permanente toegang tot de *coworking space*. Volgens de toegankelijkheidsexpert is het voor mensen met autisme of ADHD goed om in een militaristische organisatie te werken. In zo'n organisatie wordt op voorhand vermeld welke functie iemand na zoveel jaren zal krijgen. Er is een standaard doorstroming. Dat zorgt voor een vaste structuur en geeft aan mensen met ADHD of autisme een enorme houvast. Ze weten op voorhand waar ze aan toe zijn en komen niet voor verrassingen te staan. De verantwoordelijkheid ligt in zulke organisaties veel meer bij de werkgever dan bij de werknemer, iets wat voor mensen met autisme of ADHD heel goed werkt. Wat nog een handige tool of hulpmiddel is om structuur op de werkvloer aan te brengen is een horizontale of verticale programmering. Dat zorgt ervoor dat mensen exact weten om welk uur ze welke taak moeten verrichten. Het is een beetje te vergelijken met een tv-gids. Cases H, B, P, E, K, I en N gaven wel aan dat ze ook administratiebeheer doen voor hun klanten. Respondent P1 haalde aan: *"Onze dames aan de balie zijn secretaresse van al onze bedrijven. Wij beantwoorden de telefoon voor al onze klanten in hun naam, wij zijn een postpunt, wij doen het onthaal van hun bezoekers en voor sommige inderdaad ook agendabeheer."* en respondent I1 zei: *"Er komen sowieso gebruikers tips aan ons vragen van: Hoe zou ik dat aanpakken... hoe zou ik dat aanpakken... en dan geven wij ook richtlijnen van: zo en zo zouden wij dat doen. Dus als wij kunnen helpen graag. Dus dat gebeurt sowieso wel."* Cases A, M, F en D kwamen wel nog met een andere oplossing (het volgende antwoord werd gegeven door respondent A1 maar de andere vernoemde *coworking spaces* gaven een gelijkaardig antwoord): *"Wat ik wel doe is toeleiden naar aanbieders die dat voorzien. Wat hier ook gebeurt is dat die elkaar helpen. Het community gegeven kan hier dan wel weer wat antwoorden in bieden. Hier zit bijvoorbeeld iemand die heel veel werk aanneemt en het dan niet meer weet omdat het te veel wordt en die heeft iemand bij hem gepakt die net heel goed is in dingen stroomlijnen. Ik wist dat die daar zat en ben dan tegen anderen met hetzelfde probleem gaan zeggen dat ze ook eens bij die persoon moesten gaan luisteren."*

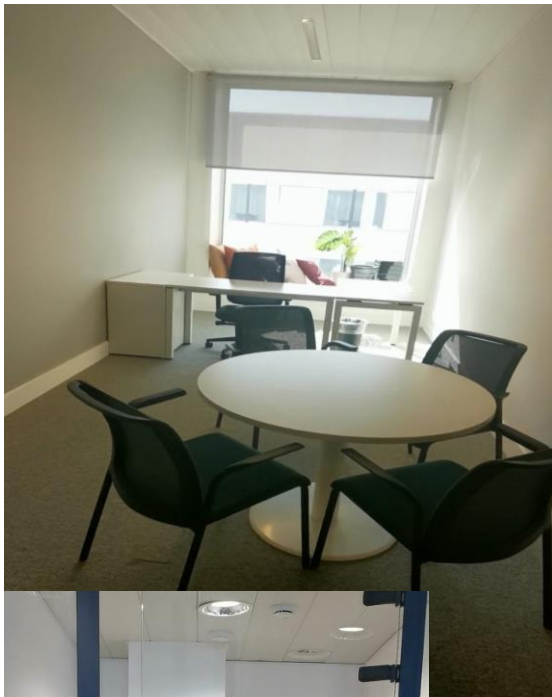
Een volgende bevinding is dat iemand met ADHD of autisme vaak niet zelfstandig met de auto kan rijden omdat er ook op de weg vaak geen structuur is. Het verkeer is vaak onvoorspelbaar en er zijn enorm veel prikkels op de baan dus dit kan voor problemen zorgen. Dat maakt dat iemand met die beperking vaak aangewezen is op het openbaar vervoer. Dit vormt slechts een probleem voor 1 van de bevraagde *coworking spaces*. Zoals eerder aangehaald in de sectie van toegankelijkheid van de *coworking spaces* voor mensen in een rolstoel, hadden alle cases op case R na, een bus- of tramhalte op wandelafstand. Het is dan ook belangrijk dat de bus- of tramhalte zich dicht bij de ingang van de *coworking space* bevindt.

De prikkels die tot afleiding leiden zijn bij elke persoon anders. Die kunnen niet echt gegeneraliseerd worden en moeten dus telkens besproken worden in overleg met de werknemer en de verhuurder/eigenaar/manager. Dat is wat de expert doet, gaan kijken welke prikkels voor afleiding zorgen en dan met de werkgever of verhuurder/manager van de *coworking space* bespreken wat daaraan gedaan kan worden om het voor de persoon in kwestie draagbaarder te maken zodat die zijn of haar job "normaal" kan uitvoeren. De kosten om de aanpassingen door te voeren zijn normaalgezien voor de werkgever of de eigenaar van de *coworking space*.

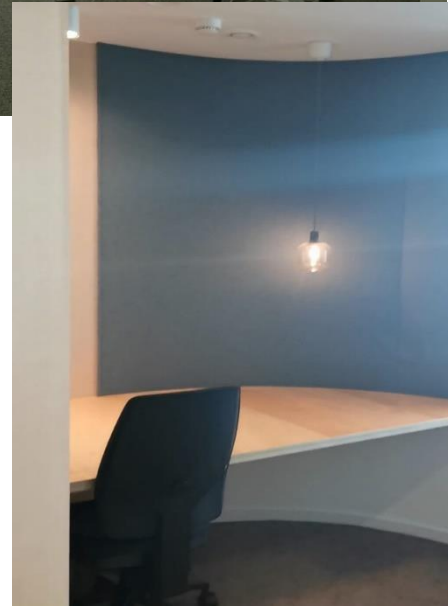
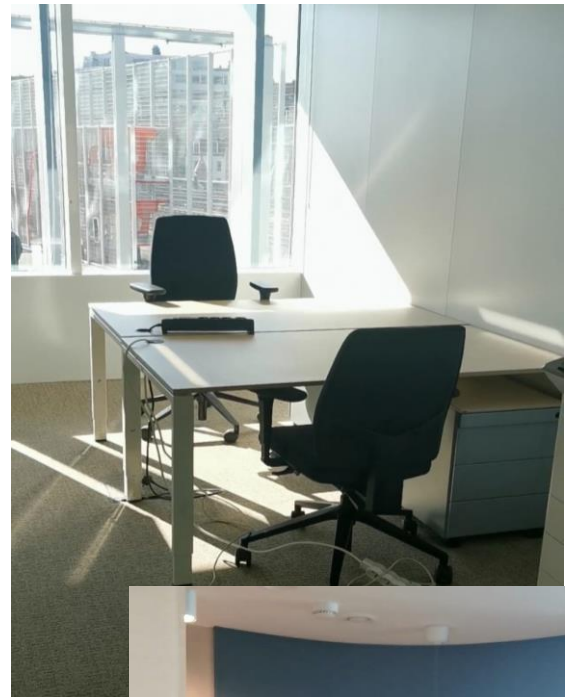
In een *coworking space* moet er een aparte ruimte voorzien zijn zodat de persoon met ADHD of autisme er kan werken. In een open ruimte zitten zorgt voor te veel afleiding en is dus geen optie. Het grootste deel van de bevraagde *coworking spaces* beschikt over privékantoren. Ook een *noise cancelling* koptelefoon helpt niet meer in een open ruimte.

Foto's: Enkele voorbeelden van privékantoren en ruimten om zich af te zonderen (Bron: eigen foto's)

Case I



Case E



De *coworking space* mag niet gelegen zijn langs een drukke baan, tenzij de persoon in kwestie ergens kan gaan zitten waar er totaal geen connectie is met de baan. Negen van de achttien bestudeerde cases bevinden zich in de stad, dicht bij de baan. Concreet gaat het over cases A, C, D, E, F, G, K, N en O. Ondanks de drukke ligging, is het in de *coworking spaces* redelijk rustig en hebben de mensen geen last van de lawaaiige straat. Bij case E, die bevindt zich ook niet ver van een metro- en treinstation, is er geen lawaai binnen te horen. Dit is dankzij de geluidsdichte ramen. Ook te hoge plafonds vormen een probleem en kunnen dus niet. Dit is wel een probleem want het merendeel van de *coworking spaces* hebben hoge plafonds. Grasmatten zijn bijvoorbeeld ook afleidend. Er mag niet te veel in de ruimte staan of het zorgt ook weer voor te veel prikkels. Aangezien het over open werkruimten gaat waar mensen werken in een gemeenschappelijke ruimte, kan deze bij volle capaciteit rumoerig worden en daarom niet toegankelijk zijn voor mensen met ADHD of autisme, ook al zijn er in sommige *coworking*

spaces regels opgelegd dat gebruikers wanneer ze moeten bellen in een andere ruimte moeten gaan zitten (dit waren dan meestal telefoonboots). Zo haalde respondent D1 aan: "want de afspraak is dat mensen als ze moeten bellen buiten gaan en dat ze hier komen zitten of andere hoekjes in de *coworking space* gaan zoeken." Bovendien beschikken case H, I en J ook over telefoonboots om telefoons te regelen en zo minder lawaai in ruimte te veroorzaken. Een *coworking space* die geopend is van 9 tot 17 uur is wel oke. Dit zorgt ook weer voor structuur. Ruimtes met glazen muren zouden best veranderd worden naar melkglas om weer voor minder doorkijk en afleiding te zorgen. *Coworking spaces* E en J hebben glazen muren dus het merendeel heeft geen glas en vormt op dat gebied geen problemen.

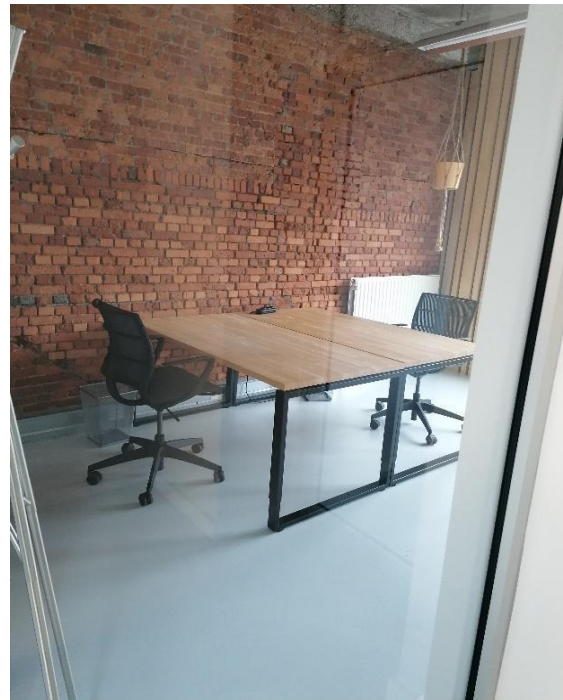
Foto's: Enkele voorbeelden van glazen wanden/deuren in de *coworking spaces* (Bron: eigen foto's)

Case J



Voorbeeld van een privé kantoor in case J met allemaal glazen wanden en deuren.

Case A



Voorbeeld van een privé kantoor in case A met allemaal glazen wanden en deuren.

## 7. Discussie

(Discussie werd geschreven door Noémie en Zuzana)

In het laatste deel van deze masterthesis bespreken we de relevantie van dit onderzoek. We verduidelijken waarom het belangrijk is dat personen met een beperking toegang krijgen tot *coworking spaces*. Daarna gaan we dieper in op de theoretische bijdrage en de praktische implicaties van dit onderzoek, bespreken we de beperkingen van dit onderzoek en formuleren we tot slot suggesties voor verder onderzoek.

In deze masterthesis werd bestudeerd hoe toegankelijk *coworking spaces* zijn voor mensen met een beperking. Recente cijfers geven aan dat één op vijf Vlamingen hinder ervaren door hun beperking tijdens hun dagelijkse bezigheden (Statistiek Vlaanderen, 2018). Personen met een beperking moeten heel wat barrières en uitdagingen overwinnen, zowel in het dagelijkse leven, als op het werk waar ze zich vaak gediscrimineerd voelen. Discriminatie binnen de reguliere arbeidsmarkt in loondienst kan soms zelfs een reden zijn om in een zelfstandige statuut te gaan werken (Jammaers & Williams, 2021). Aangezien werk een bron van financiële inkomsten is die niet enkel economische vrijheid creëert, maar eveneens vaardigheden als communicatie en socialisatie, zelfvertrouwen, ontwikkeling van competenties en het opbouwen van sociale netwerken stimuleert (Wehman, 2011), is het zeer belangrijk dat personen met een beperking toegang hebben tot elke soort van werkruimte. Dit gaande van traditionele kantoorgebouwen en businesscentra tot nieuwe concepten zoals *coworking spaces*. Hoewel in eerdere studies de context rond *coworking spaces* (Billandzic & Foth, 2013; Bouncken et al., 2016; Parrino, 2016; Brown, 2017 en andere) en de context rond handicap en de barrières waarmee personen met een beperking geconfronteerd worden in traditionele kantooruimten (Pearson et al., 2003; Burge et al., 2007; Jammaers et al., 2016) onderzocht werden, ontbreekt er op dit moment een onderzoek naar hoe toegankelijk *coworking spaces* zijn voor mensen met een beperking. Daarom is het doel van deze masterthesis het verkennen van de toegankelijkheid van *coworking spaces* in Vlaanderen en Brussel vanuit het perspectief van personen met een beperking. Meer concreet werd de toegankelijkheid onderzocht voor personen met een fysieke beperking (rolstoelgebruikers), een auditieve beperking (slechthorenden en doven), een visuele beperking (slechtzienden en blinden) en voor personen met een cognitieve beperking (ADHD en autisme). Om het centrale onderzoeksdoel te concretiseren werden bijkomend twee onderzoeksvragen geformuleerd: (1) "In welke mate zien verhuurders van *coworking spaces* personen met een beperking als reële klanten?" en (2) "Welke potentiële barrières kunnen gebruikers met een beperking tegenkomen in *coworking spaces*". Gebaseerd op de bevindingen uit het empirische deel, kan gesteld worden dat verhuurders van *coworking spaces* personen met een beperking niet als reële klanten beschouwen. *Coworking spaces* communiceren niet voldoende via hun webpagina's of sociale mediapagina's, over hoe toegankelijk de werkruimten zijn voor personen met een beperking. Er was bovendien een lage 'response rate' van de *coworking spaces* op de vraag om een interview toe te staan of deel te nemen aan de enquête. Dit geeft eveneens een indicatie van het belang dat binnen de sector gehecht wordt aan de toegankelijkheid voor personen met een beperking en in welke mate deze personen als effectieve gebruikers beschouwd worden. Naar aanleiding van de tweede onderzoeksvraag, stelden we vast dat de fysieke ruimte van *coworking spaces* niet altijd voorzien is voor personen met een beperking. Er zijn verschillende barrières die deze mensen tegenkomen. De meest getroffen doelgroep zijn de personen met een cognitieve beperking voor welke deze werkruimten

zo goed als ontoegankelijk zijn omwille van allerlei externe prikkels. Daarnaast kunnen mensen met fysieke, visuele en auditieve beperkingen in deze werkruimte eveneens op barrières stoten, zowel op fysieke als op belangrijke tekortkomingen op vlak van veiligheid (ontbreken van een persoonlijk evacuatieplan en alarm met een auditief signaal).

Een *coworking space* wordt omschreven als een soort van *hype* en cultuur waar mensen worden gestimuleerd om met elkaar te praten en anders te zijn. Dat heeft een effect op de inclusie. Belangrijk is dat er een inclusieve bedrijfscultuur heerst in de *coworking space*. Dit wil zeggen dat iedereen welkom is en omarmd wordt, ook als die persoon wat afwijkt van wat als "normaal" wordt beschouwd (Gilbride et al., 2003). Dat er een goede cultuur en *vibe* heerst in de *coworking space* werd vaak genoemd door de geïnterviewde. Toch zit er in geen enkele *coworking space* iemand met een beperking. Een eerste voorbeeld is te vinden bij case M waar het antwoord op de vraag of gebruikers zouden openstaan voor mensen met een beperking het volgende was: "Ja, 100% ja. Omdat we een hele open organisatie zijn. Wij leven ook onder het *safe space* formaat, dus iedereen is hier welkom als LGBT. Mensen met een cognitieve handicap, mensen met een fysieke handicap." Een volgend voorbeeld is van case B, waarin het volgende verstaan wordt onder toegankelijkheid: "Wat in mijn ogen toegankelijkheid betreft, gaat het over specifiek mindervalide personen als in "kunnen mensen hier makkelijk binnenkomen als ze een invaliditeit kennen of gebreken", dat kan zowel motorisch als cognitief zijn. Maar ook zeker van hoe staan wij daar tegenover? Wat is onze persoonlijke reactie als er iemand in een rolstoel bijvoorbeeld binnenkomt, dat we niet geëxagereerd gaan reageren van hoe moeten we dat doen." De mindset zit goed, het inclusieklimaat zit goed, maar als we kijken naar de bevindingen, zien we dat er fysiek toch nog enkele barrières zijn. Wat betreft rolstoelgebruikers, zijn de enige barrières die ze mogelijks kunnen tegenkomen: zware deuren, een gebrek aan een veilige uitstapzone aan een parking, de afwezigheid van mindervalidentoiletten, van een persoonlijk evacuatieplan en van een EVAC-chair en een looproute die bestaat uit kasseien. Wat betreft slechtzienden en blinden bestaan de barrières uit: onduidelijke markeringen of een gebrek aan markeringen en ontoegankelijke toiletten wegens de afwezigheid van contrasterend kleurgebruik. Wat betreft doven is het enige probleem dat zich zo goed als overal voordoet het brandalarm dat enkel op geluid werkt en niet flinkt bij brand. Voor mensen met een cognitieve beperking ten slotte, heeft het maken van aanpassingen niet zoveel nut in het concept van een *coworking space*. Zulke mensen hebben een prikkelarme omgeving nodig.

Naast de theoretische bijdrage, heeft dit onderzoek ook enkele praktische implicaties. Voor de managers, eigenaars en verhuurders van *coworking spaces* kunnen de resultaten van dit onderzoek een hulpmiddel zijn om de noden en behoeften van personen met een beperking beter te begrijpen. Zij kunnen leren welke barrières personen met verschillende beperkingen kunnen tegenkomen in *coworking spaces* en op basis daarvan hun werkruimte toegankelijker maken. Het gaat dan niet alleen om het toegankelijker maken van de fysieke ruimte, maar ook om beter te communiceren naar personen met een beperking toe in welke mate hun *coworking space* toegankelijk is. Dit bijvoorbeeld door op hun website een aparte sectie te maken van de toegankelijkheid. Hier kan eventueel vermeld worden of het gebouw integraal toegankelijk is, in welke mate de toiletten aangepast zijn aan de noden van mindervalidengebruikers, of de werkruimte zich op het gelijkvloers bevindt of indien niet de andere niveaueverschillen toegankelijk zijn met de lift en of de ingang gebruiksvriendelijk is. Deze informatie kan natuurlijk verder gaan dan informatie voor personen met een fysieke beperking. Zo kunnen

*coworking spaces* aangeven in hoeverre ze aangepast zijn voor mensen met een auditieve, visuele of cognitieve beperking. Deze praktische implicaties kunnen ook gebruikt worden door personen met een beperking zelf, die wat duidelijker zouden kunnen communiceren waar ze exact behoefte aan hebben en hoe de uitbater van de *coworking space* hieraan kan voldoen.

Het uitgevoerd onderzoek heeft diverse sterke punten: de focus op vier verschillende soorten van beperkingen, de bijdrage van de toegankelijkheidsexperts die een reëel inzicht gaven op de barrières waarmee personen met een fysieke, auditieve, visuele of cognitieve beperking dagelijks geconfronteerd worden en tot slot het eigen observationele onderzoek dat de mogelijkheid gaf om zelf actief deel te nemen, te testen en ons in te leven in de situatie van een persoon met een beperking. Behalve de sterke punten, waren er ook een aantal beperkingen. Er zijn beperkingen die betrekking hebben op het kwalitatieve deel en er zijn er die betrekking hebben op het kwantitatieve deel. Ten eerste was er een geografische focus in beiden delen. Deze masterthesis beperkte zich tot de toegankelijkheid van *coworking spaces* in Vlaanderen en Brussel. Aangezien de bestudeerde problematiek niet regio gebonden is, kan verder onderzoek dat toegankelijkheid in Wallonië analyseert, een meerwaarde zijn. Ten tweede zijn er beperkingen op het vlak van de representativiteit van de respondenten. In ons onderzoek werden interviews afgenomen van verhuurders, managers en eigenaars van *coworking spaces* die zelf geen beperking hebben. Om nieuwe inzichten te kunnen inwinnen of andere eventuele barrières te kunnen ontdekken, kan gewerkt worden met een ruimer profiel van respondenten. Zo kunnen personen met een fysieke, auditieve, visuele of cognitieve beperking die effectief gebruik maken of ooit gebruik hebben gemaakt van zulke werkruimten betrokken worden. Ten derde zou het onderzoek uitgebreid kunnen worden met hoe het openbaar vervoer aangepast kan worden aan de noden van mensen met een beperking. Aangezien een groot deel van de personen met een beperking volledig aangewezen is op het openbaar vervoer, is ook dit een belangrijk element dat in verder onderzoek opgenomen zou moeten worden. *Coworking spaces* kunnen dan wel volledig aangepast zijn aan de noden van mensen met een beperking, maar als het openbaarvervoer niet goed aangepast is, geraken deze personen nog niet ter plaatse. Tot slot moet er rekening mee gehouden worden dat een groot deel van de informatie verkregen is door de eigenaars of managers van de *coworking spaces* zelf, door het invullen van de enquête of door de informatie op de webpagina's van *coworking spaces* en de webpagina's die deze werkruimten promoten. Het risico bestaat dat de opgegeven informatie niet overeenstemt met de reële toegankelijkheidsnormen. Daarvoor is verder onderzoek nodig. Informatie van dit vervolgonderzoek zou gebruikt kunnen worden voor de ontwikkeling van een webpagina of een app, die deze informatie consolideert en de toegankelijkheid van *coworking spaces* in heel België in kaart brengt. Het kan gaan om een eenvoudige webpagina of applicatie, waarmee personen met een beperking *coworking spaces* in hun regio kunnen vinden met daarbij specifieke informatie over toegankelijkheid.



## 8. Bibliografie

- Almeida, M. D. M. A., & Orel, M. (2019). The ambience of collaboration in coworking environments. *Journal of Corporate Real Estate*.
- Appel-Meulenbroek, R., Gauger, F., Orel, M., Pfnür, A. & Weijs-Perrée, M. (2020). User preferences for coworking spaces; a comparison between the Netherlands, Germany and the Czech Republic. *Review of Managerial Science*, 15(7), 2025-2048.
- Arnold, N., Ipsen, C., & Colling, K. (2005). Self-Employment for People With Disabilities: Enhancing Services Through Interagency Linkages. *Journal of disability policy studies*, 231–239.
- Ashforth, B., & Kreiner, G. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 413-434.
- Ashforth, B., & Kreiner, G. (2014). Dirty Work and Dirtier Work: Differences in Countering Physical, Social, and Moral Stigma. *Management and Organization Review*, 81-108.
- Ashley, D., & Graf, N. (2018). The Process and Experiences of Self-Employment Among People With Disabilities: A Qualitative Study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 90-100.
- Bam, A., & Ronnie, L. (2020). Inclusion at the Workplace: An Exploratory Study of People with Disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management*, 1-9.
- Berbegal-Mirabent, J. (2021). What Do We Know about co-working spaces? Trends and challenges ahead. *Sustainability*, 13(3).
- Berger, R. J. (2008). Disability and the dedicated wheelchair athlete: Beyond the "supercrip" critique. *Journal of Contemporary Ethnography*, 37(6), 647-678.
- Bergman, B. J., & McMullen, J. (2020). Entrepreneurs in the making: Six decisions for fostering entrepreneurship through maker spaces. *Business Horizons*, 63, 811-824.
- Bezyak, J., Moser, E., Iwanaga, K., Wu, J.-R., Chen, X., & Chan, F. (2020). Disability inclusion strategies: An exploratory study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 183-188.
- Bilandzic, M., & Foth, M. (2013). Libraries as coworking spaces: Understanding user motivations and perceived barriers to social learning. *Library Hi Tech*, 31(2), 254-273.
- Bisson, C., Sanborn, B. E., & Yang, E. (2019). Coworking Space as a third-fourth place: changing models of a hybrid space in corporate real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 21(4), 324-345.
- Blanck, P. D., & Schartz, H. A. (2001). Towards researching a national employment policy for persons with disabilities. *Emerging Workforce Issues: W.I.A., Ticket to Work, and Partnerships*, 1-17.

- Bone, J., Gonzalez-Uribe, J., Haley, C., & Lahr, H. (2019). The impact of business accelerators and incubators in the UK.
- Bouncken, R. B., Clauss, T., & Reuschl, A. J. (2016). Coworking Spaces in Asia: A business model design perspective. *Research Gate*.
- Bouncken, R. B., Fredrich, V., & Görmar, L., & Laudien, S. M. (2017). Coopetition in coworking-spaces: value creation and appropriation tensions in an entrepreneurial space. *Review of Managerial Science*, 12(2), 385-410.
- Bouncken, R. B., & Reuschl, A. J. (2018). Coworking spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Management Science*, 12(1), 317-334.
- Bouncken, R. B., Aslam, M. M., & Reuschl, A. J. (2018). The Dark Side of Entrepreneurship in Coworking Spaces. *Springer International Publishing*, 135-147.
- Bouncken, R., Barwinski, R., Kraus, S., & Ratzmann, M. (2020). Coworking Spaces: Empowerment for entrepreneurship and innovation in the digital and sharing economy. *Journal of Business Research* 114, 102-110.
- Bouncken, R. B., Aslam, M. M., & Qiu, Y. (2021). Coworking spaces: Understanding, using, and managing sociomateriality. *Business Horizons*, 64(1), 119-130.
- Boylan, A., & Burchardt, T. (2002). Barriers to self-employment for disabled people. Report for the Small Business Service, 2(2), 1-100.
- Brown, I., Hatton, C., & Emerson, E. (2013). Quality of Life Indicators for Individuals With Intellectual Disabilities: Extending Current Practice. *Intellectual and development disabilities*, 316-332.
- Brown, J. (2017). Curating the "Third Place?" Coworking and the mediation of creativity. *Geoforum*, 82, 112-126.
- Bueno, S., Gallego, M. D., & Rodriguez-Baltanas, G. (2018). Coworking Spaces: A new way of achieving productivity. *Journal of Facilities Management*, 16(4), 452-466.
- Burge, P., Ouellette-Kunz, H., & Lysaght, R. (2007). Public Views on Employment of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29-37.
- Campbell, F. (2008). Exploring internalized ableism using critical race theory. *Disability & Society*, 151-162.
- Campbell, F. K. (2009). *Contours of Ableism: The Production of Disability And Abledness*. Palgrave Macmillan.

- Capdevila, I. (2015). Coworking spaces and the localized dynamics of innovation in Barcelona. *International Journal of Innovation Management*, 19(3).
- Chi, C.-F. (1999). A study on job placement for handicapped workers using job analysis data. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 337-351.
- Cleland, J. A. (2017). The qualitative orientation in medical education research. *Korean journal of medical education*, 29(2), 61.
- Colella, A. (2001). Coworker Distributive Fairness Judgments of the Workplace Accommodation of Employees with Disabilities. *Academy of Management Review*.
- Corbière, M., Mercier, C., & Lesage, A. (2004). Perceptions of Barriers to Employment, Coping Efficacy, and Career Search Efficacy in People With Mental Illness. *Journal of career assessment*, 460-478.
- Coworking Wiki (2014). 'Coworking'. Opgehaald van <http://wiki.coworking.com/>.
- Coworking Resources (2021). The history of coworking. Geraadpleegd op 23 oktober 2021, van: <https://www.coworkingresources.org/blog/history-of-coworking>.
- Davis, L.-J. (2002). *Bending over Backwards: Disability, Dismodernism and other Difficult Positions*. New York: New York University Press.
- Da Costa, B., Hodges, R., & Seok, S. (2018). A systematic review of empirically based universal design for learning: Implementation and effectiveness of universal design in education for students with and without disabilities at the postsecondary level. *Open Journal of Social Sciences*, 6(05), 171.
- Davidson, L., Fossey, E., Harvey, C., & McDermott, F.(2002). Understanding and evaluating qualitative research. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(6), 717-732.
- Devisch, F., Lammertyn, F., & Samoy, E. (2000). *Barrières voor sociale integratie van personen met een handicap*. KU Leuven. Departement Sociologie, Leuven.
- Deskmag (2015). The history of coworking in a timeline. Geraadpleegd op 23 oktober 2021, van: <https://www.deskmag.com/en/coworking-spaces/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>.
- Deskmag (2019). Global coworking survey. Geraadpleegd op 14 december 2021, van: <https://coworkingstatistics.com/coworkingstatistics/members-of-coworking-spaces>.
- Deskmag (2019). The members: Who works in coworking spaces? Geraadpleegd op 14 december 2021, van: <https://www.deskmag.com/en/coworkers/members-of-coworking-spaces-demographics-statistics-global-survey-coworkers-research-2017>.
- Deskmag (2019). Number of coworking spaces worldwide from 2018 to 2020 with a forecast to 2024. Geraadpleegd op 14 december 2021, van: <https://www.statista.com/statistics/554273/number-of-coworking-spaces-worldwide/>.

- Deskmag (2021). Coworking...served hot: pop-up coworking spaces. Geraadpleegd op 11 november 2021, van: <https://www.deskmag.com/en/coworking-spaces/coworking-served-hot-pop-up-coworking-spaces-653>.
- Diksa, E., & Rogers, E. S. (1996). Employer Concerns About Hiring Persons With Psychiatric Disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire . *Rehabilitation counseling bulletin*, 31-44.
- Disabled People's International. (1982). *Disabled People's International: proceedings of the first world congress Singapore*. Singapore: DPI.
- Drakopoulou-Dodd, S. (2015). *Disabled entrepreneurs: rewarding work, challenging barriers, building support*. International Public Policy Institute.
- Duarte, C. & Mendes, F. (2015). Coworking as a Stigmergic and Informal Learning Space. Paper presented at the Senses & Sensibility 2015 Conference, Lisbon, Portugal.
- Endrissat, N., & Leclercq-Vandelannoitte, A. (2019). From site to vibes. Technology and the special production of coworking spaces, *Information and Organisation*, 31(4).
- Foster, D. (2007). Legal obligation or personal lottery? Employee experiences of disability and the negotiation of adjustments in the public sector workplace. *Work, employment and society*, 67-84.
- Fraser, R. T., Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., & Chan, F. (2009). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities . *Journal of occupational rehabilitation*, 420-426.
- Freund, P. (2001). Bodies, Disability and Spaces: The social model and disabling spatial organisations. *Disability & Society*, 689-706.
- Friedman, S., & O'Brien, D. (2017). Resistance and resignation: Responses to typecasting in British acting. *Cultural Sociology*, 359-376.
- Gabel, S. (2006). Disability studies and inclusive education: negotiating tensions and integrating research, policy and practice.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera theory & politics in organization*, 15(1), 193 – 205.
- Garrett, L. E., Spreitzer, G. M., & Bacevice, P. A. (2017). Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization studies*, 38(6), 821-842.
- Garland-Thomson, R. (2011). Misfits: A Feminist Materialist Disability Concept. *Hypatia*, 591-609.
- Gerdenitsch, C., Scheel, T. E., Andorfer, J., & Korunka, C. (2016). Coworking Spaces: A source of social support for independent professionals. *Frontiers in Psychology*, 7(1), 1-12.

- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the Characteristics of Work Environments and Employers Open to Hiring and Accommodating People with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 130-137.
- Goodley, D. (2011). An interdisciplinary introduction. *disability studies*, 233.
- Guimarães, B. d., & Barkokébas Jr., L. (2013). Workplace accommodation for people with disabilities: A literature review. *Occupational Safety and Hygiene*.
- Hackett, R. A., Steptoe, A., Lang, R. P., & Jackson, S. E. (2020). Disability discrimination and well-being in the United Kingdom: A prospective cohort study. *BMJ open*, 10(3).
- Hagiu, A., & Wright, J. (2015). Multi-sided platforms. *International Journal of Industrial Organizations*, 43, 162-174.
- Han, H. (2013). A study on the composition and characteristic of coworking space. *Korean Institute of Interior Design Journal*, 22(5), 276-283.
- Harris, R. (2016). New organizations and new workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 4-16.
- Harlan, S., & Robert, P. (1998). The Social Construction of Disability in Organizations: Why Employers Resist Reasonable Accommodation. *Work and Occupations*, 397-435.
- Hein, S., Lustig, D., & Uruk, A. (2005). Consumers' Recommendations to Improve Satisfaction With Rehabilitation Services: A Qualitative Study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 29-39.
- Heslin, P., Myrtle, B. P., & Fletcher, P. O. (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers. *Journal of Organizational Behavior*, 840-862.
- Holienka, M., & Racek, F. (2015). Coworking spaces in Slovakia. *Comenius Management Review*, 9(2), 29-43.
- Howell, T. (2021). Coworking spaces: An overview and research agenda. *Research Policy*, 51(2).
- Hsieh, Y. C., Molina, V. M. J., & Weng, J. (2019). The road entrepreneurship with impairments: A challenges-adaptive mechanisms-results model for disabled entrepreneurs. *International Small Business Journal*, 37(8), 761-779.
- Ilmarinen, J. (2006). The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine*.
- Inter Vlaanderen (2022). Universal Design. Ontwerpen voor iedereen. Geraadpleegd op 3 april 2022, van: <https://www.inter.vlaanderen/toegankelijkheid-en-universal-design/universal-design>.

- Isaac, H., & Leclercq-Vandelannoitte, A. (2016). The new office: how coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37(6), 3-9.
- Jammaers, E., Zaroni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 1365-1386.
- Jammaers, E., & Ybema, S. (2019). Oddity as commodity? The body as symbolic resource for Other-defying identity work. *Organization Studies*, 1-44.
- Jammaers, E., & Zaroni, P. (2020). Unexpected Entrepreneurs: The identity work of entrepreneurs with disabilities. *Entrepreneurship and Regional Development*.
- Jammaers, E. (2021). On ableism and anthropocentrism: A canine perspective on the workplace inclusion of disabled people. *human relations*, 1-25.
- Jammaers, E., & Williams, J. (2021). Turning disability into a business: Disabled entrepreneurs' anomalous bodily capital. *Organization*, 1-23.
- Jeske, D., & Ruwe, T. (2019). Inclusion through use and membership of co-working spaces. *Journal of Work-Applied Management*, 11(2), 174-186.
- Kašperová, E. (2021). Impairment (in)visibility and stigma: how disabled entrepreneurs gain legitimacy in mainstream and disability markets. *Entrepreneurship & Regional Development*, 894-919.
- Kitchin, R. (1998). 'Out of Place', 'Knowing One's Place': Space, power and the exclusion of disabled people. *Disability & Society*, 343-356.
- Kitching, J., & Smallbone, D. (2012). Are freelancers a neglected form of small business?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- Kojo, I., & Nenonen, S. (2016). "Evolution of co-working places: drivers and possibilities". *Intelligent Buildings International*, 9(3), 164-175.
- Kojo, I., & Nenonen, S. (2016). Typologies for co-working spaces in Finland – what and how?. *Facilities*, 34(5), 302-313.
- Kopplin, C. S. (2021). Two heads are better than one: matching tools in coworking spaces. *Review of Managerial Science*, 15(4), 1045-1069.
- Korsgaard, S., & Linneberg, M. S. (2019). Coding qualitative data: A synthesis guiding the novice. *Qualitative research journal*, 19(3), 259-270.
- Lindsay, G., & Nagy, G. (2018). Why companies are creating their own coworking spaces. *Harvard Business Review*, 24.



- MacDonald-Wilson , K., Rogers, E., & Massaro , J. (2003). Identifying relationships between functional limitations, job accommodations, and demographic characteristics of persons with psychiatric disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 15–24.
- Madriaga, M. (2007). Enduring disablism: students with dyslexia and their pathways into UK higher education and beyond. *Disability & Society*, 399-412.
- McDowell, C., & Fossey, E. (2015). Workplace Accommodations for People with Mental Illness: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* , 197–206.
- McMahon, B. T., Rumrill Jr, P., Roessler, R., Hurley, J. E., West, S. L., Chan, F., & Carlson, L. (2008). Hiring Discrimination Against People with Disabilities Under the ADA: Characteristics of Employers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 112-121.
- Merkel, J. (2015). Coworking in the city. *Ephemera theory & politics in organization*, 15(1), 121-139.
- Micek, G. (2020). Studies of Proximity in coworking spaces: the basic conceptual challenges. *European Spatial Research and Policy*, 27(1), 9-35.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 5-19.
- Mitchell, D., & Snyder, S. (2006). Narrative prosthesis and the materiality of metaphor. *The Disability Studies Reader* (2nd edition), 205–216.
- Moriset, B. (2014). Building New Places of the Creative Economy. The Rise of Co-working Spaces, paper presented at the 2nd Geography of Innovation International Conference 2014, Utrecht January 23-25.
- Moser, T., & Williams, M. (2019). The art of coding and thematic exploration in qualitative research. *International Management Review*, 15(1), 45-55.
- Neuberg, B. (2014). The Start of Coworking from the Guy that Started It. Geraadpleegd op 23 oktober 2021, van: [http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start\\_of\\_coworking.html](http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html).
- Newton, R., Ormerod, M., & Thomas, P. (2007). Disabled people's experiences in the workplace environment in England. *Equal Opportunities International* , 610-623.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, C. M., & Soresi, S. (2013). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability . *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 511-520.
- Oldenburg, R. (1989). The great good place: Cafés, coffee shops, community centers, beauty parlors, general stores, bars, hangouts, and how they get you through the day. *Paragon House Publishers*.

- Obisesan, T. A. & Omolawal, S. A. (2019). Disability, workplace relations and social exclusion of "The people with special needs" in selected public organisations in Ibadan, Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 9(8), 15-25.
- Orel, M. & Rus, A. (2015). Coworking: A community of work. *Teorija In Praksa*, 52(6), 1017-1037.
- Orel, M. (2019). Supporting work–life balance with the use of coworking spaces. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Palmer, C., Schriener, K., Getch, Y., & Main, D. (2000). Working for Yourself: How People with Disabilities Choose Self-employment. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* , 30-37.
- Parrino, L. (2015). Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange. *Knowledge Management Research and Practice*, 13(3), 261-271.
- Pearson, V., Ip, F., Hui, H., Yip, N., Ho, K., & Lo , E. (2003). To tell or not to tell; disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation*, 35-38.
- Petrie, H., Savva, A., & Power, C. (2015). Towards a unified definition of web accessibility. *W4A* , 1-13.
- Pharr, J., James, T., & Yeung, Y.-L. (2019). Accessibility and accommodations for patients with mobility disabilities in a large healthcare system: How are we doing? *Disability and Health Journal*, 679-684.
- Powers, B., Le Loarne-Lemaire, S., Maalaoui, A., & Kraus, S. (2020). "When I get older, I wanna be an entrepreneur": the impact of disability and dyslexia on entrepreneurial self-efficacy perception. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 434-451.
- Randle, K., & Hardy, K. (2017). Macho, mobile and resilient? How workers with impairments are doubly disabled in project-based film and television work. *Work, employment and society*, 447-464.
- Rao, D., Horton, R., Tsang, H., Shi K., & Corrigan, P. (2010). Does individualism help explain differences in employers' stigmatizing attitudes toward disability across Chinese and American cities? *Rehabilitation Psychology*, 351-359.
- Ren, L. R., Paetzold, R. L., & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 191-203.
- Renko, M., Parker, S., & Caldwell, K. (2016). Entrepreneurial entry by people with disabilities . *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 555-578.
- Russinova, Z., Griffin, S., Bloch, P., Wewiorski, N. J., & Rosoklija, I. (2011). Workplace prejudice and discrimination toward individuals with mental illnesses. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 227-241.
- Seale, J. (2006). Disability, technology and e-learning: challenging conceptions. 1-8.

- Seale, J. (2013). Opening up spaces for dialogue, critique and imagination in accessibility research and practice. *E-learning and Disability in Higher Education*, 280.
- Solovieva, T., Dowler, D., & Walls, R. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 39-45.
- Solovieva, T., Walls, R., Hendricks, D., & Dowler, D. (2009). Cost of workplace accommodations for individuals with disabilities: with or without personal assistance services. *Disability and Health Journal*, 196-205.
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of business and technical communication*, 26(4), 399-441.
- Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2019). "Coworking is about community": but what is "community" in coworking?. *Journal of Business and Technical Communication*, 33(2), 112-140.
- Spreitzer, G., Bacevice, P., & Garrett, L. (2015). Why People Thrive in Coworking Spaces. *Harvard Business Review*, 93(7), 28-30.
- Statistiek Vlaanderen (2018). Gezondheidsgerelateerde beperkingen. Geraadpleegd op 2 mei, van: <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/gezondheidsgerelateerde-beperkingen#sources>.
- Statistiek Vlaanderen (2022). Werkzaamheidsgraad. Geraadpleegd op 2 mei 2022, van: <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad>.
- Stichting Innovatie en Arbeid (2020). Zelfstandige ondernemers met arbeidshandicap hebben het niet onder de markt. Geraadpleegd op 12 november 2021, van: [Zelfstandige ondernemers met arbeidshandicap hebben het niet onder de markt | Stichting Innovatie & Arbeid \(serv.be\)](#)
- Stone, D., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management review* , 352-401.
- Suguna, M., & Rasika, K. (2018). Challenges faced by disabled entrepreneurs and their constitutional framework. *Shanlax International Journal of Management*, 37-41.
- Swapna, H. R. (2020). Co-Working Space As Source Of Networking And Social Interaction. *International Journal of Grid and Distributed Computing*, 13(1), 1191-1195.
- Tøssebro, J. (2004). Introduction to the special issue: Understanding disability. *Scandinavian Journal of Disability Research* , 3-7.
- Thomas, C. (2007). PART ONE Theoretical Perspectives . *Sociologies of Disability and Illness*, 1-83.
- Tilburg University. (2020). Buddy systeem. *Understanding Society*.
- Toth, K. E., & Dewa, C. S. (2014). Employee Decision-Making About Disclosure of a Mental Disorder at Work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 732-746.

Uda, T. (2013). What is coworking? A theoretical study on the concept of coworking. *Graduate School of Economics and Business Administration*, 265, 1-15.

Jamil, S. A. & Uddin, M. A. (2015). Entrepreneurial barriers faced by disabled in India. *Asian Social Science*, 11(24).

Van Laer, K., Jammaers, E., & Hoeven, W. (2020). Disabling organizational spaces: Exploring the processes through which spatial environments disable employees with impairments. *Organization*, 1-18.

Bauer, J., Beate, M., Colella, A., Corbière, M, Uitdewilligen, S., Van Ruitenbeek, G., Vornholt, K., Villotti, P., Zijlstra, F. (2018). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 40-55.

Waters-Lynch, J., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J., & Hurley, J. (2016). Coworking: A Transdisciplinary Overview. *SSRN Electronic Journal*. Opgehaald van: <http://doi.org/10.2139/ssrn.2712217>.

Wehman, P. H. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 145–151.

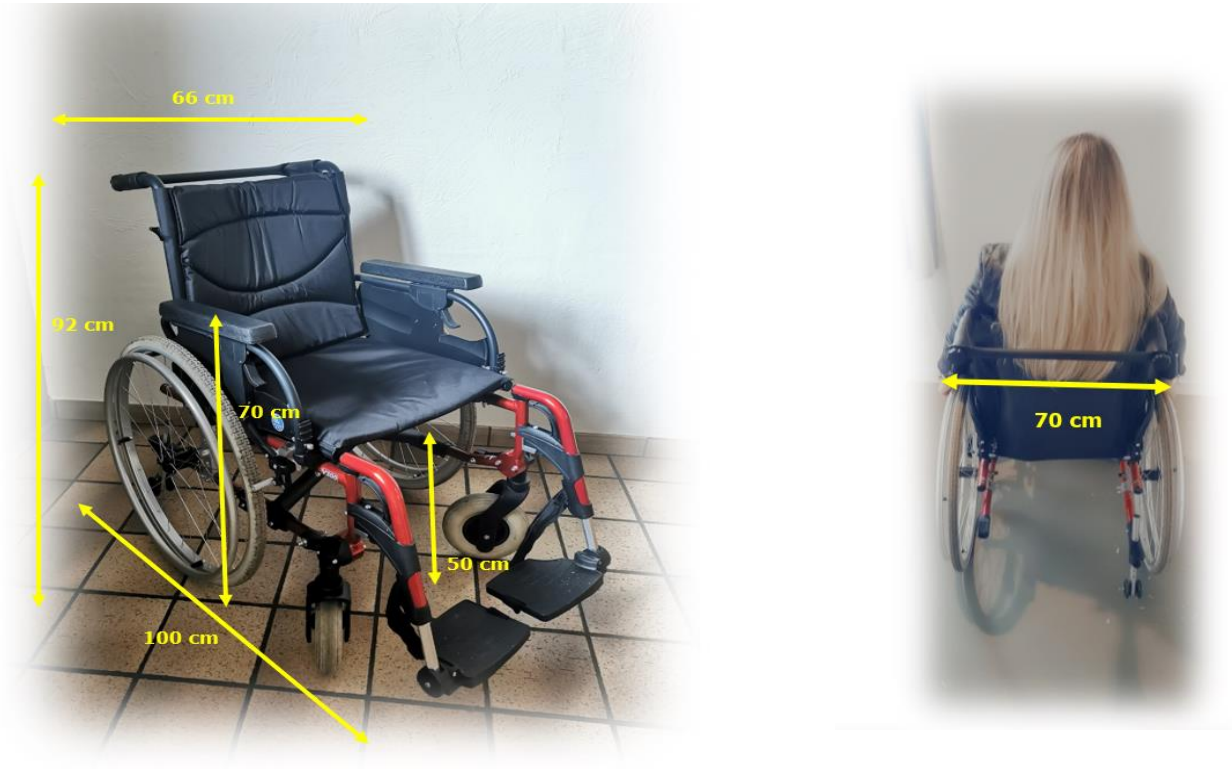
Williams, M., Sabata, D., & Zolna, J. (2006). User needs evaluation of workplace accommodations . *Work*, 355-362.

Yang, Y., Kulkarni, M., Baldridge, D., & Konrad, A. (2022). Earnings of persons with disabilities: Who earns more (less) from entrepreneurial pursuit? *Equality, Diversity and Inclusion*.

Zwerling, C., Whitten, P., Sprince, N., Davis, C., Wallace, R., Blanck, P., & Heeringa, S. (2003). Workplace Accommodations for People with Disabilities: National Health Interview Survey Disability Supplement, 1994-1995. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 517-525.

## 9. Bijlagen

### 9.1 Foto's van de rolstoel met afmetingen



*Foto's van de rolstoel met afmetingen die tijdens observaties gebruikt werd. In CS waar de rolstoel niet gebruikt werd, werd rekening gehouden met de afmetingen van rolstoel om toegankelijkheid te kunnen onderzoeken.*

## 9.2 Verdeling van de taken tijdens onderzoek

Interviews & observaties in geselecteerde *coworking spaces* (Interview werd opgesteld door Noémie & Zuzana; het opzoeken van *coworking spaces*, contacteren en afspraken maken met *coworking spaces* werd door Zuzana uitgevoerd, codering van de interviews werd gemaakt door Noémie)

Geselecteerde coworking spaces	Soort interview	Duur van het interview	Aantal getranscribeerde pagina's	Interview afgenomen door	Getranscribeerd door	Opmaken van observatie verslagen	Aantal pagina's observatie
CASE A	Face-to-face	1 uur 46 minuten en 27 seconden	10	Noémie & Zuzana	Noémie	Zuzana	10
CASE B	Face-to-face	1 uur 28 minuten en 11 seconden	25	Zuzana	Zuzana	Zuzana	6
CASE C	Face-to-face	51 minuten en 14 seconden	8	Noémie & Zuzana	Noémie	Zuzana	11
CASE D	Face-to-face	39 minuten en 16 seconden	9	Zuzana	Zuzana	Zuzana	8
CASE E	Face-to-face	1 uur 5 minuten en 24 seconden	14	Zuzana	Noémie	Zuzana	8
CASE F	Face-to-face	35 minuten en 51 seconden	13	Zuzana	Noémie	Zuzana	7
CASE G	Face-to-face	1 uur 1 minuut en 9 seconden	10	Zuzana	Zuzana	Zuzana	12
CASE H	Face-to-face	57 minuten en 39 seconden	14	Zuzana	Zuzana	Zuzana	8
CASE I	Face-to-face	1 uur 9 minuten en 2 seconden	17	Zuzana	Zuzana	Zuzana	6
CASE J	Face-to-face	35 minuten en 5 seconden	19	Zuzana	Zuzana	Zuzana	8
CASE K	Face-to-face	49 minuten en 5 seconden	15	Zuzana	Zuzana	Zuzana	11
CASE L	Face-to-face	48 minuten en 11 seconden	14	Zuzana	Zuzana	Zuzana	10
CASE M	Face-to-face	41 minuten en 19 seconden	15	Zuzana	Zuzana	Zuzana	7
CASE N	Face-to-face	49 minuten en 52 seconden	15	Zuzana	Zuzana	Zuzana	11
CASE O	Face-to-face	44 minuten en 29 seconden	15	Zuzana	Zuzana	Zuzana	11
CASE P	Online	58 minuten en 41 seconden	17	Noémie & Zuzana	Noémie	-	-



CASE Q	Online	1 uur 7 minuten en 19 seconden	15	Zuzana	Noémie	-	-
CASE R	Online	1 uur 4 minuten en 52 seconden	16	Zuzana	Zuzana	-	-

## Interviews met toegankelijkheidsexperten

Opzoeken van toegankelijkheidsexperten, contacteren en afspraken te maken met toegankelijkheidsexperten werd op volgende manier uitgevoerd:

- Toegankelijkheidsexperten voor mensen met een mobiliteitsproblemen, met visuele beperking, en cognitieve beperking werd door Zuzana opgezocht en gecontacteerd.
- Toegankelijkheidsexpert voor mensen met auditieve beperking werd door Noémie opgezocht en gecontacteerd.

Soort respondent	Soort interview	Interview opgesteld door	Duur van het interview	Aantal getranscribeerde pagina's	Afgenomen door	Transcriptie
Toegankelijkheidsexpert voor mensen met een mobiliteitsproblemen	Online	Zuzana	1 uur 45 minuten en 52 seconden	31 pagina's	Zuzana	Noémie
Toegankelijkheidsexpert voor mensen met een visuele beperking	Face-to-face	Zuzana	1 uur 13 minuten en 52 seconden	20 pagina's	Zuzana	Zuzana
Toegankelijkheidsexpert voor mensen met een auditieve beperking	Omwille van een handicap van deze expert werden na onderlinge overeenstemming interviewvragen doorgestuurd per e-mail. Deze werden vervolgens ingevuld door expert en aan ons terug bezorgd.	Zuzana	-	12 pagina's	-	-
Toegankelijkheidsexpert voor mensen met een cognitieve beperking (ADHD en autisme)	Online	Zuzana	27 minuten en 12 seconden	10 pagina's	Noémie	Noémie

### 9.3 Kwantitatieve deel van de masterthesis (codeerschema)

Het opstellen opzoeken van de informatie voor codeerschema, opstellen van enquête werd door Zuzana uitgevoerd.

Variabele	Ja	Neen		Totaal
Toegankelijk met openbaar vervoer	84 (93 %)	6 (7 %)		90 (100 %)
Toegankelijk met de auto	85 (94 %)	5 (6 %)		90 (100 %)
Verticale toegankelijkheid (lift)	69 (77 %)	21 (23 %)		90 (100 %)
Horizontale toegankelijkheid (geen verhoogde stoepen)	75 (83 %)	15 (17 %)		90 (100 %)
Mindervalidentoiletten	40 (44 %)	50 (56 %)		90 (100 %)
Mindervalidenparkeerplaatsen	58 (64 %)	32 (36 %)		90 (100 %)
Toegankelijke ingang (zonder verhoogde stoepen)	70 (78 %)	20 (22 %)		90 (100 %)
Locatie van coworking spaces	<b>In het centrum</b>	<b>Aan de rand van de stad</b>	<b>Buiten de stad</b>	
	42 (47 %)	28 (31 %)	20 (22 %)	90 (100 %)
Grootte van de coworking spaces	<b>&lt;50 gebruikers</b>	<b>50 tem 100 gebruikers</b>	<b>&gt;100 gebruikers</b>	
	45 (50 %)	30 (33 %)	15 (17 %)	90 (100 %)
Beroepsstatus van de gebruikers	<b>Freelancers</b>	<b>Zelfstandigen</b>	<b>Kleine bedrijven</b>	
	70	61	61	
	<b>Start-ups</b>	<b>Ondernemers</b>	<b>Middelgrote- en grote bedrijven</b>	
	56	46	34	
	<b>Zakenreizigers</b>	<b>Studenten</b>	<b>Thuiswerkers</b>	
	23	16	5	

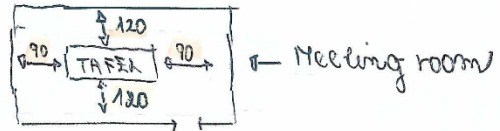
## 9.4 Voorbeeld van notities opgemaakt tijdens observatie

5/4/2022

### OBSERVATIE - Case V

#### Deuren breedte:

- o Ingang deuren: 135 cm breed: glazen deuren met zwarte lijst en zonder markering, naar buiten draaiende deuren, badge-lezer: zwart op zwarte wand op hoogte van 120 cm, ingang drempelloos en er is voldoende plaats.
- o Binnendeuren (kantoren): Een privé kantoor
- o Binnendeuren meeting room: Meeting room: glazen deuren van 1 m breed zonder markering, naar binnen draaiende deuren.



- o Andere binnen deuren: deuren naar terras via sociale ruimte: 50 cm breed, naar buiten draaiende deuren zonder markering, onbeg. voor rolstoel

#### Toiletten:

- o Mindervaliden: -- >  Ja  Nee

Deurbreedte: 90 cm Wasbak hoogte: 80 cm, wasbak met kast met autom. kraan  
 Toilet heeft beugels en verlaagde toiletpot van 50 cm  
 Greephoogte 120 cm (met greepstaf in comfortabele positie voor rolstoelgebruikers)

- o Gewone toiletten: kleurgebruik: wanden: vloer: deuren: deuren lijst:  
 blauw licht bruin zwart zwart  
 deurklink: zwart

**Verlichting:** Led lampen + natuurlijke lichtinval (gordijnen - blauwe gordijnen tot grond)

#### Werkruimte:

- o Tapijt: ja, korte haai (rood): ligt vast onder tafel
- o Tafels: 70 cm

**Printer/scanner:** In open werkruimte, printer/scanner ligt op de grond. Klavierlengte 100 cm en hoogste punt 120 cm

**Koffiemachines:** In sociaal ruimte, deuropening (zonder deur) 90 cm  
 Koffie machine ligt op kast (hoogste punt van koffie machine is 140 cm). Wasafel in soc. ruimte is op hoogte 85 cm. Glazen liggen op kast naast koffiemachine

**Lift:** breedte:      diepte:      spiegel:      braille:      handvat:

Geen eipl (momenteel niet nodig, openverkeert  
bevindt zich op gelijkvloer)

**Trappen:** leuning start met trappen -->       Ja       Nee

- o soort trappen:      1. TRAP: draaiende trappen 85cm breed
- o markering aan trappen:      leuning begint met bij eerste breed.

2. GELUWDE TRAP: breed 170 cm  
leuning begint bij eerste trap

- boven verdieping (waar de open verkeer is) wordt priem gebruikt.

**Verhoogde stoep:** geen

**Glazen elementen:** ingangdeuren, deuren naar vergaderzaal en terras

- o sticker: geen markering aan deuren

- eigen parkeer, geen mindervalidenparkeerplaatsen
- bushalte: 50 m weg, looproute deempelloos, er is geen verhoogde platform voor rolstoelgebruikers.